

Integration mit Kompetenz: Erfahrungen und Ideen für eine engagierte Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt

Adam, Andrea; Förster, Nadine; Frühauf, Hans-Peter; Pingel, Ulrike; Sänger, Ralf; Vogt, Wolfgang

Sonstiges / other

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Adam, A., Förster, N., Frühauf, H.-P., Pingel, U., Sänger, R., & Vogt, W. (2007). *Integration mit Kompetenz: Erfahrungen und Ideen für eine engagierte Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt*. Mainz: Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-367038>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

EQUAL-Entwicklungspartnerschaft InBeZ

Informations- und Beratungszentren für Migrantinnen und Migranten Rhein-Saar-Elbe

INTEGRATION MIT KOMPETENZ

Erfahrungen und Ideen für eine engagierte Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt



...❖ *Produkte aus der Arbeit im europäischen
Förderprogramm Gemeinschaftsinitiative EQUAL*

Impressum

Herausgeber und verantwortlich für die Koordination der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (EP) InBeZ:

ism

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.
Augustinerstr. 64-66
55116 Mainz

ism-mainz@t-online.de
www.ism-mainz.de



Redaktion:

ism e.V.: Nadine Förster, Ulrike Pingel

Autorinnen und Autoren:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EP InBeZ

Andrea Adam, Nadine Förster, Hans-Peter Frühauf,
Ulrike Pingel, Ralf Sänger, Wolfgang Vogt

Grafik: www.grafikbuero.com

Druck: Printec, Kaiserslautern

Auflage: 500

Erscheinungsdatum: September 2007

Grußwort

Der Schlüssel zur Integration

Deutschland ist wach geworden. Politikerinnen und Politiker, Vertretende von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie viele andere Entscheidungsträger haben derzeit das Thema „Integration von Menschen mit Migrationshintergrund“ ganz oben auf der Agenda stehen. Auch die Medien sind voll davon. Das ist gut so, denn Deutschland kann es sich nicht leisten, auf das, was ein Viertel der Bevölkerung bieten und beitragen kann, zu verzichten – politisch nicht, gesellschaftlich nicht und wirtschaftlich erst recht nicht.

Diese Erkenntnis ist eigentlich nicht neu, aber erst jetzt – nach über 50 Jahren Migrationsgeschichte – wurde akzeptiert: Integration ist ein gesamtgesellschaftliches Thema und hat hohe Priorität. Die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten ist dabei der Schlüssel schlechthin und zum Glück wird an diesem Schlüssel schon seit einiger Zeit gefeilt – er nimmt Formen an. Vor knapp drei Jahren initiierte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit der Bundesagentur für Arbeit und der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL ein bundesweites Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ). Die Aufgabe: Modelle, Strategien und Vorgehensweisen zu entwickeln und zu erproben, die dazu beitragen, die hohe Arbeitslosigkeit unter erwachsenen Zugewanderten zu verringern und eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt zu erreichen. Die Entwicklungs- und Erprobungsphase ist weitgehend abgeschlossen, jetzt geht es darum, gute Konzepte zu transferieren.



Diese Broschüre ist voll von guten Konzepten. Sie präsentiert das Ergebnis von einer der sechs Entwicklungspartnerschaften des Netzwerks IQ: InBeZ Informations- und Beratungs-Zentren Rhein-Saar-Elbe. Hier wird gezeigt, wie Öffentlichkeit erzeugt werden kann, um auch die Letzten wach zu rütteln und zu aktivieren. Hier geht es um Unterstützung von Migrantinnen und Migranten, die in berufliche Integration mündet. Das kann der erste Arbeitsmarkt sein, das kann Selbstständigkeit sein oder Fort- und Weiterbildung. Solche passgenauen und spezifischen Qualifizierungen sind der dritte Schwerpunkt dieser Broschüre.

Ich wünsche Ihnen ein aufschlussreiches Lesen. Und ich wünsche mir und uns, dass es nicht beim Lesen bleibt, sondern dass gehandelt wird.

Wolfgang Fehl

Leiter des Koordinierungsprojektes
„Integration durch Qualifizierung“

❖ Erfahrungen und Ideen für eine engagierte Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt

Nicht nur schlechte Aussichten für Migranten und Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt!

Richten wir unseren Blick auf die Schlagzeilen, die unsere gegenwärtige gesellschaftspolitische Diskussion um „Migration und Arbeitsmarkt“ kennzeichnen, lesen wir vertraute Überschriften: Der Newsletter „Migration und Bevölkerung“ titelt in seiner aktuellen Ausgabe im September 07: „Deutschland: Schlechte Aussichten für Migranten auf dem Arbeitsmarkt“. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften fordern angesichts des vielfach prognostizierten Fachkräftemangels endlich die politischen Weichen für eine erleichterte Zuwanderung von Fachkräften und Hochqualifizierten zu stellen.

Aber was geschieht für bereits Zugewanderte, die nicht zu den nachgefragten Fachkräften oder Hochqualifizierten zählen? Zur Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt empfiehlt die OECD die vereinfachte Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen sowie speziell auf Migrantinnen und Migranten zugeschnittene Praktikumsprogramme, um Kontakte zu potentiellen Unternehmen herzustellen. Daneben ist auch von konkreten Selbstverpflichtungen gesellschaftspolitischer Akteure zu lesen, die im Rahmen des 2. Nationalen Integrationsgipfels im Juli 2007 verabschiedet wurden: Diese Selbstverpflichtungen beschreiben eine Vielfalt an öffentlichkeitswirksamen, zivilgesellschaftlichen und arbeitsbezogenen Aktivitäten und skizzieren damit die Vielschichtigkeit von Integrationsprozessen. Wie eigentlich fällt eine Standortbestimmung aus, wenn wir einen genaueren Blick auf die Integrationsprozesse von Migrantinnen und Migranten in Deutschland werfen? Wo lässt sich Bewegung ausmachen?

Die Mitstreiterinnen und Mitstreiter der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft InBeZ Informations- und Beratungszentren Rhein-Saar-Elbe (im folg. EP InBeZ, www.inbez.de) haben in ihrer gut zweijährigen Arbeit ihre Initiativen und Anstrengungen auf den Fokus „Migration und Arbeitsmarkt“ gerichtet. Dabei ist dem Spektrum an Arbeitsergebnissen, Erkenntnissen und neuen Ideen, wie sie in dieser Transfer-Broschüre versammelt werden, anzumerken, dass Fragen der Arbeitsmarktintegration immer schon mit Aspekten der sozialen, ökonomischen, kulturellen und politischen Teilhabe und Integration von Migranten und Migrantinnen zusammen zu denken sind. Die Frage „Wo stehen wir eigentlich?“ bildete den Ausgangspunkt aller lokalen und regionalen Projektaktivitäten.

Die EP InBeZ umfasst sogenannte „Teil“-Projekte in drei Bundesländern: In Sachsen in den Städten Dresden, Leipzig und Zwickau; in Rheinland-Pfalz in den Städten Mainz und Ludwigshafen sowie im Flächenlandkreis Rhein-Hunsrück; im Saarland in der Landeshauptstadt Saarbrücken. Für diese Standortbestimmung wurde vor Ort ein kontinuierlicher Kontakt zu allen Arbeitsmarktakteuren, allen voran den ARGEn und Arbeitsagenturen sowie Migrantenorganisationen als Schlüsselakteuren im Integrationsprozess von Menschen mit Migrationshintergrund, aufgebaut.

Die EP InBeZ arbeitet von Beginn an in einem bundesweiten Netzwerk aus insgesamt sechs Entwicklungspartnerschaften, dem Netzwerk „IQ – Integration durch Qualifizierung“ (www.intqua.de). In diesem Netzwerk werden die Erfahrungen aus den regionalen Initiativen aufbereitet. Eine besondere Rolle spielen hier sechs

Facharbeitskreise, die zu den Themen **Berufsbezogenes Deutsch, Beratung, Kompetenzfeststellung, Qualifizierung, Interkulturelle Öffnung und Existenzgründung für Migranten und Migrantinnen** Qualitätsstandards und Handlungsempfehlungen erarbeiten. Weitere Informationen hierzu finden Sie in einem Verzeichnis am Ende dieser Broschüre.

Wie diese Transfer-Broschüre zu lesen ist

Die Vielfalt an Initiativen und Aktionsfeldern, die in der Entwicklungspartnerschaft InBeZ bearbeitet wurde, bildet drei strategische Blickwinkel ab: „Öffentlichkeit herstellen“ in Kapitel 1, „Individuelle Unterstützungsstruktur“ in Kapitel 2 und „Qualifizierung“ in Kapitel 3. Diese Blickwinkel verdeutlichen einen ganzheitlichen Integrationsansatz und stehen zugleich für die Struktur dieser Transfer-Broschüre.

Öffentlichkeit herstellen

Um eine Öffentlichkeit, verstanden als ein Raum unterschiedlicher Positionen, politisch-medialer, administrativer, aber genauso journalistisch eigensinniger Auseinandersetzungen – auch Gegenöffentlichkeiten! – zu gewinnen, wurden verschiedene Wege beschritten. Darunter fällt die mediale Darstellung des Videoclips „Integration“. Der „Mainzer Appell“ stellte auf die Verantwortung der Kommunen bei der Unterstützung der Existenzgründung für Migrantinnen und Migranten ab: Er sensibilisierte für ein lokales und bundesweites Fachpublikum am 21.06.2006 in Mainz. (Eine Fortsetzung folgt am 2. Oktober 2007, wenn die Unterzeichner

des Mainzer Appells nach einem Jahr Bilanz ziehen!) Mit der Aktivierung von Migrantenorganisationen soll dem Unterstützungspotential, das von diesen Institutionen und Vereinen ausgeht, eine angemessene Öffentlichkeit verschafft werden: Ein neues Qualifizierungsangebot „Beraterinnen und Berater für Integration und Beschäftigung“ unterstützt diese Zielrichtung.

Öffentlichkeit herstellen heißt auch, ein Netzwerk für lokale Akteure zu initiieren, um die lokalen Ressourcen auszumachen: InBeZ hat vor Ort angesetzt und Rahmenbedingungen, Strategien und Potentiale für die wirtschaftliche Stärkung in der Kommune bearbeitet. So konnte eine lokale Fachöffentlichkeit für den Fokus „Migration und Arbeitsmarkt“ zusammengeführt werden.

Öffentlichkeit herstellen bedeutet ebenso Betrieben, Verbänden, Behörden und freien Trägern Unterstützung anzubieten, sich als Organisationen den Herausforderungen und Chancen einer von Zuwanderung geprägten Gesellschaft zu öffnen: mit der Umsetzung einer interkulturellen Öffnung.

Über die Gewinnung von Öffentlichkeit konnten neue Zugänge – insbesondere durch Vernetzungsaktivitäten – geebnet werden: Für die Bedarfe der Zielgruppe auf einer Adressatenebene; mit dem Fokus auf Migrantenorganisationen auf der Ebene der Multiplikationsarbeit; mit dem Transfer von erfolgreichen Ansätzen in andere Regionen auf einer inhaltlichen Ebene. Das Kapitel „Öffentlichkeit herstellen“ steht für die verschiedenen öffentlichen, halb-öffentlichen, lokalen und medialen Öffentlichkeiten, die für das Thema Migration

und Arbeitsmarkt gefunden wurden. Es trägt der Bedeutung der Darstellung, die das Thema Migration und Arbeitsmarkt erfährt, Rechnung und greift neue Zugänge auf.

Individuelle Unterstützungsstruktur

Dieses Kapitel widmet sich im Schwerpunkt der Zielgruppenperspektive. Menschen mit Migrationshintergrund nehmen überdurchschnittlich weniger an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil, sind vielfach ungünstigen Beschäftigungschancen ausgesetzt und überproportional häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Wertvolle Potentiale wie Mehrsprachigkeit, die Erfahrung von Mobilität und viele andere bleiben den arbeitsmarktpolitischen Entscheidungsträgern oftmals verborgen.

Mit den arbeitsmarktpolitischen Hartz-Reformen der vergangenen Jahre hat sich die Arbeitsverwaltung nahezu völlig von zielgruppenspezifischen Unterstützungsleistungen losgesagt. Die Ressourcen aber auch Bedarfe von Migrantinnen und Migranten treten immer deutlicher zutage: Dies erfordert, auf der Arbeitsebene mit den Mitarbeitenden der Agenturen und ARGE, ebenso wie mit Unternehmen und Trägern von Qualifizierungsangeboten das Gespräch zu suchen und kooperative Lösungen – für und gemeinsam mit den Betroffenen – zu gestalten. Dass sich hier Handlungsspielräume identifizieren lassen und diese Gestaltung möglich ist, wird im Kapitel 2 aus unterschiedlicher Blickrichtung vorgestellt: Im ersten Beispiel wird mit einem Flyer aufgezeigt, dass das gemeinsame Auftreten unterschiedlicher Träger in der Öffentlichkeitsarbeit wichtige Impulse für deren internes Selbstverständnis und ihre externe Wahrnehmung leistet.

Mit der Differenzierung unterschiedlicher Phasen des beruflichen Integrationsprozesses – hier der Orientierungsphase und der Berufswegebegleitung – werden spezifische Instrumente für eine individuelle Berufswegeplanung in eine selbständige oder abhängige Beschäftigung präsentiert. Kompetenzfeststellungsverfahren galt hier besonderes Augenmerk. Beratungsgutscheine können dabei als ein neuer Zugang im Austausch zwischen den Arbeitsmarktakteuren und

Migrationserstberatungsstellen wirken. Als Aspekte von Qualitätsentwicklung für individuelle Unterstützungsstrukturen werden eine Empfehlung für Arbeitsmarktberatung, ein Instrument des Zielgruppenmonitorings sowie eine Bedarfsanalyse und Nutzerbefragung beschrieben. Für alle Projektaktivitäten wurde der enge Kontakt zu den Mitarbeitenden der ARGE und Arbeitsagenturen gesucht, um Erfahrungen auszutauschen und Impulse für eine Optimierung der Unterstützungsleistungen zu geben.

Nach gut zweijähriger Arbeit können wir resümieren: Wir haben viele neue Zugänge für Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt geschaffen und sind kontinuierlich bemüht, diese mit den behördlichen Strukturen zu verzahnen. Solange diese Zugänge noch nicht auf Dauer gestellt sind, ist es unabdingbar, auch weiterhin ein spezielles migrationssensibles Angebot vorzuhalten.

Qualifizierung

Die Debatte über die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund wird in Deutschland stark dominiert von einer Diskussion über notwendige Sprachkenntnisse. Im Rahmen dieser verdeckten Qualifizierungsdebatte wird der Schlüssel für eine (Arbeitsmarkt-)Integration einzig an einem bestimmten Sprachvermögen festgemacht. Damit geht eine gefährliche Verkürzung der Dimensionen sozialer, wirtschaftlicher und kultureller Integration für eine gesamtgesellschaftliche Integration einher – ohne die Bedeutung von Sprache damit in Abrede stellen zu wollen. In InBeZ haben wir uns dem Thema Qualifizierung aus verschiedenen Perspektiven genähert, die der Sprachförderung in der Öffentlichkeit ihre Dominanz nehmen sollen. So wird in „Sprache PLUS“ zu jedem Zeitpunkt herausgestellt, dass eine Förderung der sprachlichen Kompetenzen für erwachsene Migrantinnen und Migranten einzig in Verbindung mit berufsbezogenen Modulen sinnvoll ist. Mit dem gründungsspezifischen Deutsch, „Deutsch lernen im Museum“, und den Sprachmittlern werden neue Schlaglichter auf Sprache als Schlüsselkompetenz präsentiert, die im Kontext von Existenzgründungsvorbereitung und gesellschaftlicher Integration greifen. Das Thema Qualifizierung wurde genutzt, um Akteure aus

dem Feld Migration und Arbeitsmarkt in einer Kommune zusammenzubringen, wofür „SIMA Forum“ steht.

Sprachförderung stellt zudem besondere Anforderungen an die Professionellen: Es geht um eine Erweiterung ihrer Beratungskompetenz, um mündliche Sprachkompetenzen zu erkennen. Diese Qualifizierungsansätze werden flankiert durch Methoden der Qualitätsentwicklung, die neben der Evaluation von Sprach- und Integrationskursen ein Maßnahmenmonitoring und Qualitätsstandards zur Optimierung von Arbeitsgelegenheiten vorsehen.

Unsere Adressatinnen und Adressaten

Diese Broschüre richtet sich an alle Arbeitsmarkttakteure und Aktiven im Themenfeld „Migration und Arbeitsmarkt“: an alle Mitarbeitenden und Entscheidungsträger in ARGE/Optionskommunen und Arbeitsagenturen; an die Mitarbeitenden des BAMF, Migrationsberatungsstellen, Migrantenorganisationen, Fachberatungsstellen und arbeitsmarktbezogene Dienstleister, an Politikerinnen und Politiker auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene.

Die Beschreibungen der verschiedenen Instrumente, Ansätze und Initiativen – hier auch Produkte genannt – sind als Kompendium aus allen Teilprojekten der EP InBeZ sowie der koordinierenden Stelle Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz zusammengetragen worden.

Einige Produkte besitzen Empfehlungscharakter, andere Durchführungscharakter.

Allen Autorinnen und Autoren lagen Anhaltspunkte für eine Gliederung zur Hand, dennoch ist der Broschüre und ihrem Ausdruck die Vielzahl an Verfassern und Verfasserinnen gewollt anzumerken! Wir wollen neugierig machen auf unsere Arbeit und einen intensiven Transfer in andere Regionen anregen: Deshalb haben wir den Produkten konkrete Ansprechpersonen zugeordnet, die Sie als Expertinnen und Experten ihrer Arbeit kontaktieren können!

Nun noch einige begriffliche Erläuterungen, die eng mit dem Förderprogramm EQUAL in Verbindung stehen. In den Beschreibungen wird zwischen drei Typen von

Innovationen als Charakterisierung der Ansätze unterschieden: a) Unter zielorientierten Innovationen sind neue Profile oder Inhalte zu verstehen; b) unter prozessorientierten Innovationen werden neue didaktische Methoden oder Verfahren verstanden; c) unter kontextorientierten Innovationen strukturelle Änderungen.

Zudem hat sich in unserer Arbeit eingebürgert, zwischen den operativen Mitarbeitenden, die die Projektaktivitäten umsetzen, und strategischen Partnern und Partnerinnen als Entscheidungsträgern in den öffentlichen und privaten Institutionen und Unternehmen zu differenzieren.

Wir danken an dieser Stelle herzlich allen Mitstreiterinnen und Mitstreitern, allen Kolleginnen und Kollegen, allen Partnerinnen und Partnern für ihre konstruktive und engagierte Mitarbeit in dieser Entwicklungspartnerschaft.

Ein besonderes Danke richtet sich an alle Autorinnen und Autoren der EP InBeZ, die durch ihr großes Engagement und ihre Kreativität diese Transfer-Broschüre zu einem anregenden Kompendium gemacht haben.

Wir hoffen, dass Sie mit dieser Broschüre viele Impulse für Ihre Arbeit finden und im Sinne einer gemeinsamen fachlichen Auseinandersetzung freuen wir uns auf IHRE Kontaktaufnahme!

Nadine Förster

Nationale Koordinatorin InBeZ

**EQUAL-Entwicklungspartnerschaft
InBeZ Informations- und Beratungszentren
Rhein-Saar-Elbe**



Inhalt

1. Öffentlichkeit herstellen 8

1.1 Öffentlichkeitsarbeit..... 10

- 1.1.1 Appell zur Förderung
der Unternehmensgründung 12
- 1.1.2 Videoclip „Integration“ 14

1.2 Aktivierung und Akzeptanz von Migrantenorganisationen..... 16

- 1.2.1 Aktive Vereine – Handbuch für Migran-
tInnen-Organisationen als PartnerInnen
für Integration und Beschäftigung..... 18
- 1.2.2 Aktive Vereine – BIB-Beraterin/
Berater für Integration und Beschäftigung
– Modulare Schulungsreihe für
MigrantInnen-Organisationen 20
- 1.2.3 Verein(t) für Ausbildung und Qualifizierung . 22

1.3 Lokale Sensibilisierung: Netzwerke der lokalen Akteure 24

- 1.3.1 Vorankündigung einer Veröffentlichung:
Niedrigschwellige Zugänge der Arbeits-
marktberatung im Sozialraum 26
- 1.3.2 Kooperatives Handeln in der Region
– ein Gewinn für die Region 28
- 1.3.3 Netzwerkpartnertreffen
– Aufbau eines lokalen Netzwerkes der
regionale Akteure aus den Bereichen
Migration und Arbeitsmarkt 30
- 1.3.4 Lokale Kompetenznetzwerke
für die berufliche und soziale Integration
von MigrantInnen 32
- 1.3.5 Leipzig Transfair
Modelle – Methoden – Mainstreaming 34

1.4 Identifikation und Nutzung lokaler Ressourcen..... 36

- 1.4.1 Migrationsspezifische Kompetenz-
erweiterung für eine professionelle
Existenzgründungsberatung 38
- 1.4.2 Orientierung auf dem Arbeitsmarkt für
ausländische HochschulabsolventInnen 40
- 1.4.3 Erstellung einer Übersicht zu
lokalen Qualifizierungsangeboten 42

1.5 Interkulturelle Öffnung 44

- 1.5.1 Interkulturelle Öffnung als Chance
für Verwaltungen 46
- 1.5.2 DiversiTeams 48

2. Individuelle Unterstützungsstruktur 50

2.1 Zusammenwirken der Hilfen 52

- 2.1.1 Kundeninformation 54
- 2.1.2 Schnittstellen-Management
in einer Förderkette 56
- 2.1.3 Profildatenbank 58
- 2.1.4 Integrationsmanagement 60

2.2 Orientierungsphase..... 62

- 2.2.1 Schulung/Curriculum – Lebenswelt-
und sozialraumbezogener Kurs 64
- 2.2.2 Berufswegebegleitung und -beratung
von Migrantinnen und Migranten..... 66
- 2.2.3 LEAS_ik© als Ausgangspunkt
einer nachhaltigen Existenzgründung..... 68
- 2.2.4 SEN_EX© „Existenzgründung
– eine berufliche Alternative?“ 70
- 2.2.5 Profiling – Kompetenzfeststellung 72
- 2.2.6 Kompetenzfeststellungsverfahren 74
- 2.2.7 Kompetenzfeststellungsverfahren zur
Berufswegeplanung
– Modularisiertes Feststellungsverfahren 76

2.2.8	Profilbaukasten	79
2.2.9	Profilwerkstatt	82
2.2.10	Überprüfung berufspraktischer Fähigkeiten am Arbeitsplatz.....	84
2.2.11	Beratungsgutscheine.....	86

2.3 Berufswegebegleitung und Vermittlung... 88

2.3.1	Coaching – Mainzer Brücke in Arbeit und Ausbildung.....	90
2.3.2	Ehrenamtliches Mentoring	92

2.4 Qualitätsentwicklung 94

2.4.1	Fachkommentar als Empfehlung für eine arbeitsbezogene migrations- sensible Beratung	96
2.4.2	Zielgruppenmonitoring	98
2.4.3	Bedarfsanalyse und NutzerInnenbefragung	100

3. Qualifizierung 102

3.1 Sprache PLUS 104

3.1.1	Schulung „Türkischer Alphabetisierungskurs“	106
3.1.2	Frauen – Sprache – Arbeitswelt	108
3.1.3	Bewerbungstraining mit themenbezogener Deutschförderung im Gruppencoaching ...	110
3.1.4	Arbeitsweltbezogene Sprachkurse für Migranten und Migrantinnen.....	112
3.1.5	Kursprogramm „Gründungsspezifisches Deutsch – Türen zur eigenen Existenz in der Bundesrepublik Deutschland“	114
3.1.6	Maßnahmebegleitendes berufs- orientiertes Sprachtraining (Deutsch)	116
3.1.7	Konzept „Deutsch lernen im Museum“	118
3.1.8	Zertifikatslehrgang „SprachmittlerInnen (IHK)“	120
3.1.9	Männer, Migration und Arbeit in Deutschland	122

ÖFFENTLICHKEIT HERSTELLEN

INDIVIDUELLE UNTERSTÜTZUNGSSTRUKTUR

QUALIFIZIERUNG

3.2 Weiterbildung für Akteure im lokalen Netzwerk 124

3.2.1	Veranstaltungsreihe SIMA Forum	126
3.2.2	Erweiterung der Beratungskompetenz	128
3.2.3	Fortbildung für Beratende zur Sprachniveaueinschätzung	130

3.3 Qualitätssicherung..... 132

3.3.1	Evaluation von Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration.....	134
3.3.2	Maßnahmenmonitoring	136
3.3.3	Qualitätsstandards und Checkliste zu Arbeitsgelegenheiten für Migrantinnen und Migranten	138

4. Anhang

4.1 Mitgliederverzeichnis von InBeZ Rhein-Saar-Elbe..... 140

4.2 Facharbeitskreise im Netzwerk IQ – Integration durch Qualifizierung..... 141

1. Öffentlichkeit herstellen

Öffentlichkeit ist eine „Arena, in der Akteure Informationen herstellen, kommunizieren und konsumieren.“ (Hamburger/Otto 1999, S. 9)¹. Sie hat die Funktion, dass eine Transparenz lokaler und politischer Praxis für



alle gesellschaftlichen Gruppen erreicht wird. Sie ist die Grundvoraussetzung für die Bearbeitung der verhandelten Themen und sie zielt auf die begründete Entwicklung einer öffentlichen Meinung. Die Strategien, die insbesondere im Kontext der Programme des Europäischen Sozialfonds betont werden, sind mit den Begriffen Information und Sensibilisierung gefasst. Die Öffentlichkeit und damit auch die Verantwortlichen aus Wirtschaft, Politik, Unternehmen und Verwaltung sollen über die entwickelten und umgesetzten Handlungsansätze informiert und für spezifische Problemzusammenhänge, die bisher noch nicht im gewünschten Maße in den öffentlichen Diskurs gerückt werden, sensibilisiert werden.

So gesehen ist Öffentlichkeit ein „Medium der Bildung politischer Urteile und zugleich ein Ort konflikthafter gesellschaftlicher Praxis“ (Schaarschuch 1999, S. 43)². In diesem Verständnis formiert sich die praktische Arbeit der lokalen Akteure: Sie treten ein für die Entwicklung von Argumenten, die auf der Grundlage praktischer Arbeit mit gesellschaftlichen Gruppen (in unserem Fall MigrantInnen) entwickelt und einer erweiterten Öffentlichkeit zugeführt werden. Damit betritt die Arbeit die Ebene einer politisch diskursiven Praxis, die auf die Klärung (sozial- und arbeitsmarkt-) „politischer Fragen“ (Habermas 1990)³ abzielt und auf eine öffentliche Argumentationspraxis angewiesen ist (vgl. Richter 1999, S. 27)⁴.

Öffentlichkeitsarbeit ist ein Element des beruflichen Handelns in der sozialen und arbeitsmarktbezogenen Praxis. Öffentlichkeit herzustellen meint auf der Basis der praktischen Erfahrungen mit unterprivilegierten Gruppen gesellschaftliche, sozial- und arbeitsmarktpolitische Aussagen zu treffen, die in politisches Handeln übersetzt werden sollen. Soweit zur Theorie.

Um eine Öffentlichkeit herzustellen bedarf es gut entwickelter und begründeter Strategien, die unterschiedliche Reichweiten aufweisen. Es geht darum zu zeigen, was sich in einem bestimmten kommunalen Raum als wirksam herausgestellt hat und darüber hinaus für andere Regionen von Interesse sein könnte. Der Ort der Gestaltung des Sozialen und der Integration von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt sind die Kommunen und

die in ihnen aktiven Netzwerke und Kooperationsbeziehungen. Jedes Instrument und Produkt, das dargestellt wird, ist ein Ergebnis eben dieser kommunalen Zusammenarbeit: Sie stellen einerseits Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit dar und haben andererseits selbst schon neue Formen der Öffentlichkeit hervorgebracht.

Die Kapitel sind so geordnet, dass die LeserInnen die dokumentierten Produkte im Kontext einer übergreifenden Fragestellung lesen. Im Einzelnen geht es (1.1) um genuine und ganz klassische Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit (etwa Videoclips, Veranstaltungsformate). Ein weiteres Kapitel rückt (1.2) Migrantenorganisationen und Ansätze zu ihrer Aktivierung und Akzeptanz in den Mittelpunkt, wie z.B. Instrumente zur Information und Qualifizierung der VertreterInnen von Migrantenorganisationen im Bereich Arbeitsmarktintegration. Weiterhin werden (1.3) Ansätze, Methoden und Erfahrungen zur konkreten Ausgestaltung von lokalen Netzwerken vorgestellt. Hierzu gehören u.a. sozialräumliche Ansätze der Arbeitsmarktberatung in der Gemeinwesenarbeit oder das Transferprojekt „Leipzig Transfair“ zur Verbreitung erprobter Beispiele und Methoden. Ein weiteres Kapitel widmet sich ebenfalls dem lokalen Arbeitsansatz, der Identifikation und Nutzung lokaler Ressourcen (1.4). Hier geht es um Instrumente, die die regionale Transparenz von Angeboten erhöhen oder um (Mainstreaming) Aktivitäten zur Sichtung und Unterstützung lokaler Ressourcen bei MigrantInnen. Das Thema Interkulturelle Öffnung (1.5) zielt auf ganz

eigene Weise auf die Herstellung von Öffentlichkeit und beschreibt Ansätze zur Prozessbegleitung von Behörden oder die gebündelten Erfahrungen aus der Arbeit in interkulturell zusammengesetzten Teams.



- 1 Hamburger, Franz & Otto, Hans-Uwe: Die Sozialpädagogik und Öffentlichkeit. Weinheim und München 1999. darin: dies.: Die Sozialpädagogik und ihre Öffentlichkeit, S. 7-17
- 2 Schaarschuch, Andreas: Soziale Arbeit in der Öffentlichkeit - Öffentlichkeit in der Sozialen Arbeit. In Hamburger/Otto 1999, S. 37-49
- 3 Habermas, Jürgen: Strukturwandel der Öffentlichkeit. Frankfurt am Main 1990
- 4 Richter, Helmut: Zur Rückgewinnung kommunikativer Macht gegenüber einer gesteuerten Nachfrage. In Hamburger/Otto 1999, S. 19-36



1.1 Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit zielt auf die Herstellung von Transparenz, Bewusstsein, Sensibilisierung und Information. Sie versucht, auf die eigene Arbeit und die dahinter stehenden Themen und Zielgruppen aufmerksam zu machen. Der breiten Öffentlichkeit sollen so nicht nur die Bedürfnisse und (gesellschaftlichen) Problemlagen verschiedener Personengruppen, sondern auch entwickelte und erprobte Lösungsansätze und Strategien vermittelt werden.

Auch die Mitarbeitenden in der Entwicklungspartnerschaft InBeZ haben sich in sehr vielfältigen Facetten dem Thema „Öffentlichkeitsarbeit“ gewidmet. Das gesamte IQ-Netzwerk und unsere Entwicklungspartnerschaft sind angetreten, die bisherige Perspektive in der Thematisierung der gesellschaftlichen und beruflichen Integration von MigrantInnen zu wechseln: Nicht die Defizite, sondern die Ressourcen der Menschen mit Migrationshintergrund sollen im Vordergrund stehen. Wichtig war uns, eine kooperative Arbeit mit MultiplikatorInnen ebenso wie das direkte Gespräch mit der

Zielgruppe zu suchen, die damit selbst zu Wort kommen sollte. Diese Devise war nicht nur Grundlage für die praktische Arbeit vor Ort und die sich daran anschließende Entwicklung von Lösungsstrategien, sondern stand auch im Mittelpunkt jeglicher Öffentlichkeitsarbeit.

Wenn es um die berufliche Integration von MigrantInnen geht, dann schließt dies auch die Unternehmensgründung von Personen mit Migrationshintergrund ein. Dieser beruflichen Alternative, den Gründungspotentialen der Zielgruppe und dem damit verbundenen Gewinn für die Region wird in der öffentlichen Diskussion meist nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Für unsere Entwicklungspartnerschaft hat das Thema lokale ethnische Ökonomie und Existenzgründung von MigrantInnen von Beginn an eine zentrale Rolle gespielt, auch gestärkt dadurch, dass die Koordination der EP die Federführung für den Facharbeitskreis „Existenzgründung von MigrantInnen“ im bundesweiten IQ-Netzwerk innehat. Unter Kapitel 1.1.1 wird der „Mainzer



Appell“ vorgestellt – eine Veranstaltung zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Gründungspotential von MigrantInnen durch eine gemeinsame Erklärung von regionalen Gründungsintermediären. Dieses Veranstaltungsformat zeigt anschaulich, wie ein öffentlichkeitswirksamer Appell zur Förderung der Unternehmensgründung hergestellt werden kann.

Ein ganz klassisches Instrument der Öffentlichkeitsarbeit hat die Saarbrücker Initiative Migration und Arbeitswelt entwickelt: Den Videoclip „Integration“ (Kapitel 1.1.2). Während üblicherweise VertreterInnen der Mehrheitsgesellschaft definieren, was Integration bedeutet, wird in dem Videoclip diese Perspektive umgedreht. Hier schildern (neu) eingebürgerte MigrantInnen ihr ganz persönliches Verständnis von Integration und berichten von ihren Erfahrungen. Die mit dem Integrationsprozess verbundene Komplexität und gelegentliche Widersprüchlichkeit wird sichtbar und zum Gegenstand der öffentlichen Diskussion.



1.1.1 Appell zur Förderung der Unternehmensgründung

❖ Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Gründungspotential von Migrantinnen und Migranten durch den Mainzer Appell

Unternehmensgründungen über regionale Netzwerke zum Erfolg führen

Der Mainzer Appell zielt auf die regionale und überregionale Sensibilisierung von Gründungsintermediären zur Ausschöpfung des Gründungspotentials von Migrantinnen und Migranten. Das regionale Netzwerk, in das sich die Agentur für Arbeit Mainz, die Kammern, die Kommune, der Ausländerbeirat und die Landesregierung Rheinland-Pfalz einbringen, hat den Appell verfasst und über bundesweite Fachtagungen auf die Bedeutung der Unternehmensgründungen von Migrantinnen und Migranten für die lokale Ökonomie und Integration aufmerksam gemacht. Auf der Grundlage der praktischen Erfahrungen aus der Beratung und Begleitung der Gründerinnen und Gründer ist ein lokales Handlungsmodell entwickelt worden, das von allen wichtigen Akteuren aus dem Handlungsfeld der Existenzgründung getragen wird. Kern des Modells ist das in der ersten EQUAL-Förderphase entwickelte Vier-Phasen-Modell, das als Handlungsempfehlung an Politik und Wirtschaft aufbereitet wurde. Der Mainzer Appell und sein tragendes Netzwerk stehen anderen Regionen in der Bundesrepublik Modell (u.a. Dresden, Leipzig, Rostock, Saarbrücken und Bremen).

Migrantinnen und Migranten als selbstständige Unternehmerinnen und Unternehmer in der Bundesrepublik beschäftigen rund eine Million Menschen in über 90 Branchen. Durch ihr unternehmerisches Handeln schließen sie Angebots- und Versorgungslücken in der kommunalen und regionalen Infrastruktur. Ihre hohe Bereitschaft zu gründen kann jedoch bei ausbleibender intensiver Beratung zu Ad-hoc-Gründungen führen. Dies hat zur Folge, dass die Unternehmen nicht lange am Markt überleben und der Unternehmer oder die

Unternehmerin sich in eine Schuldenfalle katapultiert. Damit verbunden sind fehlende unternehmerische Erfahrungen in der Bundesrepublik und die damit verknüpfte Unterschätzung formaler Anforderungen an die Unternehmensführung, die den Gründungserfolg entscheidend bedrohen können. Ferner sind für die Migrantinnen und Migranten geringere Finanzierungsmöglichkeiten, etwa durch unzureichende Bereitstellung von privaten und öffentlichen Krediten, festzustellen. Etwaige unzureichende sprachliche Kompetenzen im Deutschen (Wissen über bestimmte Fachsprachen von Behörden und Institutionen) erschweren den Gründungserfolg zusätzlich. Vor diesem Hintergrund ist in der Öffentlichkeit auf das Gründungspotential einerseits und die Gründungsschwierigkeiten der Zielgruppe andererseits hinzuweisen und es ist die Entwicklung zielgruppenadäquater Beratungs- und Begleitstrukturen einzuleiten.

Entwicklung und Umsetzung von Beratungsstandards und Begleitstrukturen

Der Mainzer Appell ist ein Verfahren, wie sich eine Region durch den Aufbau eines Netzwerkes zur Unterstützung von Unternehmensgründungen zu dem Thema verhält und welche Strategien aus der Region in weitere überregionale Zusammenhänge überführt werden können. Die Grundlage ist ein durch Experten entwickeltes und abgestimmtes Handlungsmodell, das als Vier-Phasen-Modell in die öffentliche Diskussion eingebracht wurde. Im Zuge der Entwicklungspartnerschaft InBeZ wird dazu ein umfassendes Dossier erstellt, das die we-



sentlichen lokalen und überregionalen Entwicklungen zusammenfasst und das Vier-Phasen-Modell einer erweiterten Öffentlichkeit nahe bringt.

Der Mainzer Appell und das zugrunde liegende Handlungsmodell stellen eine strukturorientierte Innovation, insbesondere für die Rechtskreise des SGB II und III dar, indem erstens die notwendige netzwerkbasierende Umsetzung begründet, zweitens Beratungsmodelle und Qualifizierungsansätze in ihrer strukturellen Einbettung vorgestellt und drittens die Zusammenarbeit mit der Zielgruppe als notwendiges Strukturelement verdeutlicht werden.

Das Vier-Phasen-Modell, das dem Mainzer Appell zu Grunde liegt, folgt bewährten Methoden zur Information und Orientierung, Beratung und Qualifizierung sowie des Coachings der Gründerinnen und Gründer und orientiert sich an ausgewiesenen, von dem Facharbeitskreis „Existenzgründung für Migrantinnen und Migranten“ gemeinsam mit dem Verband Deutscher Gründungsinitiativen VDG entwickelten Qualitätsstandards.

Dokumentation

Der Mainzer Appell und seine Organisation in der Landeshauptstadt Mainz ist auf verschiedenen Ebenen dokumentiert und für Interessierte im Internet abrufbar (www.intqua.de, www.ism-mainz.de, www.inbez.de).

Es liegt ein Dossier vor, das die verschiedenen Etappen auf lokaler und überregionaler Ebene und das Vier-Phasen-Modell zur erfolgreichen Gründung beinhaltet. Ferner liegen ausgearbeitete Vorträge sowie Beratungsmodelle für weitere Regionen vor, die ein ähnlich gelagertes Vorgehen wählen.

Kontakt

ism – Institut für Sozialpädagogische
Forschung Mainz e.V.

Hans Peter Frühauf
Dr. Ralf Sängner
Augustinerstr. 64-66
55116 Mainz
Telefon 06131/32 84 88, Fax: 06131/32 84 89

✉ hans-peter.fruehauf@ism-mainz.de
✉ ralf.saenger@ism-mainz.de



1.1.2 Videoclip „Integration“

❖ *Das Video zeigt Interviews mit Eingebürgerten zu ihrem persönlichen Verständnis von Integration*

Perspektivwechsel: Integration aus Sicht von Eingebürgerten

In der öffentlichen Integrationsdebatte definieren in der Regel Vertreter und Vertreterinnen der Mehrheitsgesellschaft, was Integration bedeutet. Es werden dafür vermeintlich harte Indikatoren angeführt wie Deutschkenntnisse, Arbeit, Nachbarschaftskontakte etc. Mit dem Videoclip, in dem Personen, die gerade eingebürgert wurden oder die Einbürgerung beantragt haben, nach ihrem Integrationsverständnis befragt wurden, sollte die Perspektive einmal umgedreht werden. Durch diese Spiegelung wird erreicht, dass die Komplexität, Ungleichzeitigkeit und mitunter auch Widersprüchlichkeit von Integrationsprozessen sichtbar und zum Gegenstand der Diskussion wird.

Die Einbürgerungsfeier, zu der die Oberbürgermeisterin der Landeshauptstadt Saarbrücken einmal im Jahr einlädt, diente zweimal während der Projektlaufzeit als Rahmen für die Vorstellung des Videoclips.

Das Video: Sieben Perspektiven

Sieben Migrantinnen und Migranten, unterschiedlichster Herkunft, wurden jeweils die gleichen folgenden Fragen gestellt.

- Fühlen Sie sich hier integriert und woran erkennt man, dass Sie integriert sind?
- Was bedeutet es für Sie, einen deutschen Pass zu haben?
- Was bedeutet Ihnen Saarbrücken?

Das Video dauert etwa sieben Minuten.

Individuelle Erfahrungen und Strategien

Die Interviews wurden an ganz verschiedenen Orten, im beruflichen sowie im privaten Umfeld, geführt. Aus den Sprachaufzeichnungen und Fotos ist eine Collage entstanden, die ergänzt wurde durch die Einblendung von biografischen Daten wie Name, Beruf und Aufenthaltsdauer in Deutschland.

Entsprechend ihren Integrationsleitlinien ist die Landeshauptstadt Saarbrücken bemüht, die „identifikatorische Integration“ ihrer BürgerInnen mit Migrationshintergrund zu stärken und ihnen dazu Angebote zu machen, sich mit ihrer Stadt, in der sie leben, zu identifizieren. Mit der Frage „Was bedeutet Ihnen Saarbrücken?“ wurde deshalb auch bewusst der Bezug zur Kommune hergestellt. Aus den Interviews wurde auch deutlich, welchen Stellenwert die Zuwanderer selbst dem Thema „Arbeit“ in ihrem persönlichen Integrationsprozess beimessen und dass sie ganz unterschiedliche Strategien eingeschlagen haben, um der beruflichen Dequalifizierung und Arbeitslosigkeit zu entgehen: (Teilzeit-)Existenzgründung, Weiterbildung, räumliche Mobilität bei der Arbeitsuche etc.

Beim Einsatz des Videoclips als Gestaltungselement für die Einbürgerungsfeier hat sich gezeigt, dass dieses Instrument durch seinen biografischen Ansatz dazu beitragen kann, dass Migrantinnen und Migranten ein „Gesicht“ und eine Geschichte bekommen. Für den Zuschauer sind die erstaunlich vielfältigen Antworten auf die Fragestellungen interessant, die einen Eindruck geben von den individuellen Erfahrungen, Einstellungen und Sichtweisen der Interviewten.

Durch die gewählte Form – gesprochener Text zum Standbild der Person, eingeblendete biografische Kurzvorstellung der Befragten – wird eine Spannung aufgebaut, die eine besondere Aufmerksamkeit erzeugt.

Voraussetzungen der Videoproduktion

Die Erstellung des Videos erforderte einen relativ hohen Zeitaufwand (Auswahl der geeigneten Personen, Terminvereinbarungen, geeignete Räume für die Tonaufnahme finden etc). Die Interviews wurden an unterschiedlichen Orten geführt. Durch die vielfältigen persönlichen Kontakte, die das Zuwanderungs- und Integrationsbüro zu MigrantInnen und MultiplikatorInnen in Saarbrücken unterhält, war der Zugang zur Zielgruppe unproblematisch. Der Videoschnitt erforderte Fachwissen, deshalb wurde das Produkt mit Unterstützung eines professionellen Videoproduzenten hergestellt. Beim Fotografieren handelte es sich um eine Person, die gleichzeitig Teilnehmer am Sprachmittler-Lehrgang (siehe 3.1.8 „Sprachmittler“) und Existenzgründer im Bereich Mediengestaltung war.

Medium für die Öffentlichkeitsarbeit

Die öffentliche Präsentation des Videoclips erfolgte bei den Einbürgerungsveranstaltungen im Rathausfestsaal zu Saarbrücken am 7. Juni 2006 und am 5. Juni 2007.

Eine Übertragung der Idee für andere Anlässe dieser Art ist denkbar. Sie ist zeitgemäß und trägt in hohem Maße zur visualisierten Wissensvermittlung bei.

Das Medium Video eröffnet hierbei ein großes Spektrum an Gestaltungsspielraum.

Allgemeine Informationen

- Der Videoclip liegt in digitaler Form vor – ca. 7 Min.
- NutzerInnen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit: Kommunen, Behörden, Einrichtungen des sozialen Bereichs etc. (adaptierbar auf andere Bereiche).

- Erforderliche Ressourcen: (1) für die Interviews: digitales Tonaufnahmegerät, Digitalkamera, (2) für die Erstellung: qualifizierte Person mit Kenntnissen auf Gebiet der Videoproduktion, (3) für die Präsentation: CD-Player, Beamer, Projektionsfläche

Kontakt

Landeshauptstadt Saarbrücken
Zuwanderungs- und Integrationsbüro

Saarbrücker Initiative
Migration und Arbeitswelt – SIMA
Veronika Kabis
Großherzog-Friedrich-Str. 1
66104 Saarbrücken
Telefon 0681/9 05 15 59

✉ vkabis@sima-inbez.de



FITT gGmbH

Wolfgang Vogt
Goebenstr. 40
66117 Saarbrücken
Telefon 0681/58 67 66 02

✉ wwogt@sima-inbez.de





1.2 Aktivierung und Akzeptanz von Migrantenorganisationen

Die Bedeutung von Migrantenorganisationen für die Gestaltung integrativer Prozesse wurde in Deutschland lange Zeit von Politik und Gesellschaft unterschätzt. Ehemals als „ausländische Vereine“ bezeichnet, in denen Zugewanderte unter sich blieben, wurde ihnen vielmehr eine desintegrierende Wirkung zugeschrieben.

Inzwischen hat man jedoch erkannt, dass Migrantenorganisationen seit Jahrzehnten eine wichtige soziale und gesellschaftliche Funktion ausfüllen und wichtige Partner für eine zukünftige Integrationsarbeit sein können. Zu diesem Sinneswandel hat insbesondere eine Umkehr in der Integrationspolitik beigetragen. Wurde in der Vergangenheit ausschließlich auf die Kompensation von vermeintlichen Defiziten von MigrantInnen gesetzt, so liegt der Fokus nunmehr auf dem Erkennen

und Stärken vorhandener Potentiale der zugewanderten Bevölkerung. Dieses Prinzip findet mehr und mehr Eingang in nationale und europäische Programme, die damit einen ressourcenorientierten Ansatz verfolgen und Migration als Potential für die Aufnahmegesellschaft verstehen.

Migrationsbedingungen sind und waren immer Anlass zur Selbstorganisation. Migrantenorganisationen stellen einen Bereich unserer Gesellschaft dar, der einen entscheidenden Beitrag zur gesellschaftlichen Partizipation und Integration von Zugewanderten leistet. Sie übernehmen wichtige Mittler- und Brückenfunktionen und tragen zur Identitätsstärkung ihrer Mitglieder bei. Das Engagement vieler Migrantenorganisationen hilft Einwanderern, sich in die neue Gesellschaft einzuleben



und soziale Netzwerke aufzubauen. Sie wirken durch ihre Aktivitäten und Dienstleistungen in die deutsche Mehrheitsgesellschaft hinein – durch Vermittlung von wichtigem Alltagswissen oder etwa durch Hilfen bei der schulischen Integration. Sie sind auch für die politische Meinungs- und Willensbildung sowie für die soziale Orientierung der Zugewanderten maßgeblich und unterscheiden sich von vielen anderen Vereinen dadurch, dass sie stärker in den Lebensalltag wirken.

Die meisten Migrantenorganisationen haben diese Rolle längst erkannt und übernehmen Verantwortung im Integrationsprozess. Untersuchungen zeigen allerdings, dass sie unter erschwerten Rahmenbedingungen wirken: So geben Aktive an, dass die knappen finanziellen Ressourcen eine aktivere Rolle verhindern. Sie bemü-

geln, dass es ihnen an Unterstützung und Anerkennung seitens der Institutionen und der Politik fehlt, und benennen einen hohen Bedarf an fachlicher Unterstützung und an Weiterbildungsangeboten.

Um Migrantenorganisationen als elementare Akteure in Integrationsprozesse einzubinden, muss genau an dieser Stelle angesetzt werden: Das Handbuch „Aktive Vereine“ (1.2.1) greift diesen Ansatz ebenso auf wie die BIB-Qualifizierungsreihe (1.2.2), die gemeinsam mit MigrantInnen abgestimmte Module zur BeraterIn für Integration und Beschäftigung umfasst. Mit „Verein(t) für Ausbildung und Qualifizierung“ (1.2.3) wird auf den erfolgreichen Transfer des Beruflichen Qualifizierungsnetzwerks BQN verwiesen, der für die konsequente Einbindung von Migrantenorganisationen steht.



1.2.1 Aktive Vereine

❖ *Handbuch für MigrantInnen-Organisationen als PartnerInnen für Integration und Beschäftigung*

Professionalisierung von MigrantInnenorganisationen nach den Prinzipien des Empowerment

Das Handbuch fördert die Organisationsentwicklung und Professionalisierung von MigrantInnen-Organisationen und unterstützt ihre Bereitschaft, sich stärker in den Bereichen Integration und Arbeitsmarkt zu engagieren. Aktivitäten der Vereine werden angeregt und nachhaltig unterstützt. Ein besonderer Fokus liegt auf der Kooperation mit anderen, etablierten Arbeitsmarktakteuren auf lokaler Ebene.

Zentrales Anliegen des Handbuches ist die gleichberechtigte Teilhabe von MigrantInnen an den wirtschaftlichen, sozialen und politischen Ressourcen unserer Gesellschaft. Hauptaspekt ist die Förderung von Integration in den Arbeitsmarkt.

Für die Integration der in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten spielt der Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle. Arbeitsmarktzugänge und ihre partizipative Gestaltung sind Schlüsselthemen, wenn es um Integration geht. Die Bedeutung von MigrantInnen-Organisationen für die Gestaltung integrativer Prozesse insbesondere auf kommunaler Ebene wurde lange Zeit unterschätzt. Mittlerweile rückt allerdings ihre sozial stabilisierende und integrative Funktion stärker in den Blick, wobei ihre Ressourcen und Potentiale, gerade im Hinblick auf eine besser gelingende Integration in den Arbeitsmarkt aber bei weitem noch nicht ausgeschöpft sind.

Die Vereine sollen mit diesem Handbuch in ihren wichtigen Tätigkeiten unterstützt und gestärkt werden. Dazu gehört beispielsweise auch die bessere Vernetzung auf kommunaler Ebene. Das Handbuch richtet sich insbesondere an Personen und Vereine, die bereits erste

Schritte auf dem Weg zur Professionalisierung gemacht haben, oder kurz davor stehen. Professionalisierung bezieht sich in diesem Zusammenhang auf soziale, kulturelle und politische Bemühungen, eine fachlich fundierte, anerkannte und wertgeschätzte Arbeit (auch finanziell) mindestens auf kommunaler Ebene zu leisten bzw. leisten zu können. Die MigrantInnen-Organisationen qualifizieren sich zu neuen Ansprechpartnern kommunaler Verwaltung und Politik – in Ergänzung zu klassischen Anbietern sozialer Leistungen.

Darüber hinaus ist das Handbuch auch interessant für Träger von Fort- und Weiterbildung, die ihr Angebotspektrum um ziel- und bedarfsgerechte Qualifizierungen für MigrantInnen-Organisationen erweitern oder ergänzen möchten.

MigrantInnen sowie ihre Interessenvertretungen können ihre Potentiale nur dann ausschöpfen, wenn sie als gleichberechtigte PartnerInnen anerkannt sind. Echte Partizipation im Sinne gleichberechtigter Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen verlangt danach, MigrantInnen-Organisationen nach den Prinzipien des Empowerment zu unterstützen. Durch die Nutzung des Handbuches werden bisher brachliegende Potentiale erschlossen. Hier wird sowohl der unmittelbare Nutzen für Einzelne und Organisationen sichtbar, als auch der Wert für andere gesellschaftliche Akteure und Arbeitsmarktakteure: Sie können so neue PartnerInnen gewinnen und ihre eigenen Angebote optimieren.

Fach- und Praxiswissen, Anregungen, Tipps und Übungen

Im Handbuch für MigrantInnen-Organisationen werden zentrale Inhalte der BIB-Qualifizierungsreihe (Kap. 1.2.2) zugänglich gemacht. Nach einer allgemeinen Einführung in das Thema enthält das Handbuch die Kapitel Kommunikation und interkulturelle Kompetenz, Wissensmanagement, Netzwerkarbeit, Beratung und Rolle der MultiplikatorInnen, ergänzt durch zahlreiche Anhänge, Übungsblätter und weiterführende Informationen. Die Kapitel gliedern sich jeweils in eine fachliche Einführung, eine Beschreibung der Praxis in den Vereinen sowie Anregungen, Tipps und Übungen. Das Handbuch greift die Potentiale und Möglichkeiten der MigrantInnen-Organisationen auf und liefert Ansätze zur Weiterentwicklung bestehender Angebote.

Transferfähigkeit

Die Texte und Anregungen im Hauptteil sind so verfasst, dass sie ohne weitere Änderungen bundesweit anwendbar sind. Der Hauptteil besteht aus Texten und Übungen zur Optimierung der Vereinsarbeit. Die Ergänzungen schließlich greifen lokale und regionale Besonderheiten auf (z.B. Anlaufstellen, Adressen, Netzwerkpartner) und können bei Bedarf um entsprechende Informationen aus anderen Regionen ersetzt oder ergänzt werden.

Handbuch als Grundlagen- und Lehrmaterial einsetzbar

Das Material wird in gedruckter Form in einem Ringordner erscheinen und soll auch auf CD-ROM erhältlich sein. Die Lose-Blatt-Heftung ermöglicht es den NutzerInnen, das Handbuch um passgenaue Informationen und anderes Material zu ergänzen. Es ist daher eine geeignete Grundlage für autodidaktische Studien und kann auch als Lehrmaterial für entsprechende Schulungsangebote für, von und mit MigrantInnen-Organisationen genutzt werden.

Allgemeine Informationen

Handbuch, DIN A 4, Ringordner (Lose-Blatt-Sammlung) und CD-ROM für aktive Mitglieder aus MigrantInnen-Organisationen, Anbieter von Fort- und Weiterbildung

Kontakt

AGARP – Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Rheinland-Pfalz

Miguel Vicente
Frauenlobstr. 15-19
55118 Mainz
Telefon 06131/63 84 35 oder 60 40 82

✉ agarp@t-online.de

✉ miguel.vicente@agarp.de



1.2.2 Aktive Vereine

❖ BIB-Beraterin/ Berater für Integration und Beschäftigung Modulare Schulungsreihe für MigrantInnen-Organisationen

Vereinsmitglieder beraten: Qualifizierung von MultiplikatorInnen in Vereinen als Beraterin/Berater für Integration und Beschäftigung (BIB)

Mit der modularen Qualifizierungsreihe BIB wird die Professionalisierung von MigrantInnen-Organisationen und ihre Bereitschaft gefördert, sich unterstützend für ihre Mitglieder zu engagieren. Ziel ist, die MigrantInnen-Organisationen bei ihren integrativen Aktivitäten zu fördern, insbesondere in den Bereichen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Für die Integration der in Deutschland lebenden MigrantInnen spielt der Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle. Die Verbesserung der Arbeitsmarktzugänge ist ein Schlüsselthema, wenn es um Integration geht: Die noch immer anzutreffende und desillusionierend wirkende Defizitorientierung soll zugunsten von Angeboten aufgegeben werden, die Kompetenzen sichtbar machen und fördern. Hier setzt die Qualifizierungsreihe BIB an: Sie wendet sich an MigrantInnen-Organisationen zur Stärkung von Kompetenzen und Chancen. Ebenso gilt das Angebot für Vereine, engagierte Personen und Anbieter von Fort- und Weiterbildungsangeboten, um deren partizipative, soziale, kulturelle und politische Bemühungen zu unterstützen und so eine fachlich fundierte, anerkannte und wertgeschätzte Integrationsarbeit möglich zu machen.

Durch die Qualifizierung von Vereinen und MultiplikatorInnen (BIB) werden bisher brach liegende Potentiale in vielen Bereichen erschlossen und gleichzeitig integrative und sozial stabilisierende Funktionen unterstützt.

Bausteine: Schulung, Reflektion, Kolloquien, individuelle Unterstützung

Die Inhalte und Formen der Schulungsreihe wurden partnerschaftlich mit den MigrantInnen-Organisationen entwickelt und bedarfsorientiert bearbeitet. Angebote zur besseren Vernetzung der Akteure auf kommunaler Ebene ergänzen das Curriculum, fördern den Austausch und verschaffen somit Möglichkeiten, Interessen besser und nachhaltiger einzubringen und zu vertreten. Hierdurch wird die Qualifizierung von MigrantInnen-Organisationen als Ansprechpartner kommunaler Verwaltung und Politik unterstützt.

Die Schulungsreihe setzt sich aus verschiedenen Bausteinen zusammen.

- Modulare Schulungseinheiten (14-tägig, nachmittags)
- Reflektionsgespräche (nach Bedarf)
- Kolloquium
- Eigene Thematik, z.B. Unterstützung bei Bewerbungen

Modulare Schulungseinheiten finden in der Gruppe statt und sind thematisch so aufgebaut, dass neue MultiplikatorInnen jederzeit ein- und aussteigen können. Die Reflektionsgespräche, insbesondere für die beratenden Tätigkeiten im Verein, werden individuell und nach Bedarf angeboten. Dadurch wird die kontinuierliche Weiterentwicklung (persönlich und fachlich) unterstützt. Kolloquien finden auf Anregung und Wunsch der MultiplikatorInnen vertiefend zu den Modulthemen statt. Im Rahmen der Qualifizierung besteht die Möglichkeit, Unterstützung bei eigener Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit zu erhalten.

Die Qualifizierungsreihe wurde in einer einjährigen intensiven Vorbereitungsphase entwickelt und durch Gespräche und Bedarfsabgleiche mit interessierten PartnerInnen optimiert. Da die Teilnahme grundsätzlich freiwillig ist, waren Aktivitäten zur TeilnehmerInnen-gewinnung von Anfang an besonders wichtig. Die Qualifizierungsreihe dauerte sechs Monate, angeboten wurden folgende Themen unter der Leitlinie, in allen Modulen die Querschnittsthemen Interkulturelle Kompetenz, Beratung sowie Wissensmanagement zu berücksichtigen:

Arbeitsmarkt, Zuwanderungsrecht, Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG), Kommunikation und Gesprächsführung, Rolle des Multiplikators und der Multiplikatorin und Selbstverständnis des Vereins, Organisation, Netzwerkarbeit, Neue Sprache Deutsch.

Transferfähigkeit

Die Qualifizierungsreihe BIB ist ein innovatives Angebot. Die Module und deren Inhalte sind so verfasst, dass sie ohne größere Änderungen oder Ergänzungen anwendbar und somit in andere Regionen transferierbar sind. Kommunale und regionale Besonderheiten können ohne allzu großen Aufwand in die Module eingepasst werden.



Kontaktinformationen

AGARP – Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Rheinland-Pfalz

IAP – Integration-Arbeit-Partizipation
Miguel Vicente
Frauenlobstr. 15-19
55118 Mainz
Telefon 06131/63 84 35 oder 60 40 82

✉ miguel.vicente@agarp.de



1.2.3 Verein(t) für Ausbildung und Qualifizierung

❖ *Netzwerk von Migrantenorganisationen zur Stärkung der Multiplikatorenarbeit in Vereinen*

Berufliches Qualifizierungsnetzwerk Rheinland-Pfalz

In Rheinland-Pfalz haben sich MultiplikatorInnen aus Migrantenorganisationen zu einem Beruflichen Qualifizierungsnetzwerk Rheinland-Pfalz (BQN RLP) zusammengeschlossen. Dieses Netzwerk geht aus dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt BQN RLP hervor. Das BQN RLP wird seit 2006 mit Mitteln des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen und des Europäischen Sozialfonds weitergeführt und ist zugleich ein wichtiges Teilelement der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft InBeZ Rhein-Saar-Elbe.

Die MultiplikatorInnen entwickeln in Zusammenarbeit mit arbeitsmarktpolitischen Akteuren Strategien zur nachhaltigen Unterstützung Jugendlicher und Erwachsener, beispielsweise mit lokalen Hilfen und Begleitstrukturen sowie spezifischen Informationsveranstaltungen in den Vereinen.

Dieser innovative Netzwerkansatz wird vom Türkischen Generalkonsulat zu Mainz aktiv unterstützt. In das Netzwerk sind VorbeterInnen (Imame) aus den DITIB-Vereinen in Rheinland-Pfalz und im Saarland integriert. Gemeinsam mit den Koordinatoren des BQN RLP, der Entwicklungspartnerschaft InBeZ und ExpertInnen aus

dem (Aus- und Weiter-) Bildungsbereich werden lokale und regionale Modelle entwickelt und die Rolle der VorbeterInnen im Netzwerk geschärft. Dieser Ansatz ist mit dem Generalkonsulat, der Botschaft der Türkischen Republik und dem zuständigen Ministerium in der Türkei abgestimmt.

Vereinsmitglieder und Imame sind engagiert

Die Ansprache und Einbindung der Imame ist als Seminarreihe organisiert, die in verschiedenen DITIB-Vereinen in Rheinland-Pfalz organisiert wird. Im Einzelnen geht es um:

- Feststellung des Bedarfs und Zielentwicklung
- Wissen über Strukturen und Inhalte lokaler und regionaler Aus- und Weiterbildungsangebote
- Entwicklung von Kooperationsformen mit Schulen, Betrieben, Akteuren des Arbeitsmarktes und der Verwaltung
- Erarbeitung von Handreichungen (Infomaterial, Checklisten)

Kooperation mit dem Türkischen Generalkonsulat auch in Berlin erfolgreich

Aufgrund der erfolgreichen Arbeit in Rheinland-Pfalz wurde **die Initiative nach Berlin transferiert**. In Kooperation mit dem Türkischen Generalkonsulat zu Berlin, den rheinland-pfälzischen Akteuren und dem Berliner Unternehmen Arbeit und Bildung e.V. von der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Kumulus Plus sind Schulungen von VorbeterInnen, MultiplikatorInnen, LehrerInnen sowie Vereinsvorständen in Gang gesetzt worden.

Transfermöglichkeiten der Veranstaltungsformate und Seminarreihe

- Über die Koordination im Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. steht das Netzwerk weiteren Akteuren und Projektierungen offen. Ansprachen und Einbindungen von Generalkonsulaten werden vom BQN RLP organisiert.
- Veranstaltungsformate für die Zielgruppe der MultiplikatorInnen liegen vor. Eine Übersicht über die Seminarreihe mit den VorbeterInnen wird erstellt.

Kontakt

ism – Institut für Sozialpädagogische
Forschung Mainz e.V.

InBeZ Teilprojekt Beratung und Transfer
Hans Peter Frühauf
Augustinerstr. 64-66
55116 Mainz
Telefon 06131/32 84 88
www.ism-mainz.de

✦✦✦ hans-peter.fruehauf@ism-mainz.de





1.3 Lokale Sensibilisierung: Netzwerke der lokalen Akteure

Das Handlungsfeld der Integration von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt weist hinsichtlich der Angebote und der Bedarfe sowohl der KundInnen als auch der Akteure ein hohes Maß an Heterogenität auf. Träger der freien Wohlfahrtspflege, Bildungsträger, die Arbeitsverwaltung, Kommune und Land, aber auch kommunale Behörden wie die Ausländerbehörde oder statistische Ämter sind Akteure in diesem Handlungsfeld. Dies spiegelt sich in der Vielfalt der Angebote wider. Fragen der beruflichen Integration spielen in (fast) allen Angeboten als Querschnittsthema eine Rolle, weit über die Beratungssettings der Agentur für Arbeit bzw. ARGE hinaus. Die Heterogenität der Landschaft wird nur selten von einer effektiven Vernetzung begleitet.

Diese Gleichzeitigkeit kann in der Konsequenz zu mangelnder Transparenz (für die KundInnen **und** die Akteure), parallel laufenden Beratungsprozessen und feh-

lenden Kommunikationsstrukturen zwischen den Akteuren, Doppelfinanzierungen und einem ineffektiven Ressourceneinsatz führen. Eine optimierte lokale Integrationspolitik und eine erfolgreiche Integrationsberatung und -begleitung brauchen Vernetzung. Eine solche Vernetzung wurde in der Vergangenheit meist unsystematisch praktiziert, angeleitet und gemanagt. In InBeZ wurden unterschiedliche Formen der vernetzten Zusammenarbeit aufgebaut und systematisch analysiert. Das Netz mit der konzentriertesten räumlichen Ausdehnung ist aus der Zusammenarbeit von Gemeinwesenarbeit (GWA) und ARGE in einem Stadtteil von Saarbrücken entstanden (1.3.1). Fachliche Impulse und Moderation haben in Ludwigshafen zu einer Sensibilisierung der regionalen Akteure geführt (1.3.2). Stärker auf Zusammenarbeit hat das Netzwerk im Rhein-Hunsrück (1.3.3) gesetzt, das unter der Federführung

der Kreisverwaltung die Akteure an einen Tisch brachte. Der Aspekt des fachlichen Austauschs über Rahmenbedingungen, Aufgaben und Lösungsansätze steht im Mittelpunkt des „Lokalen Kompetenznetzwerks“ (1.3.4) aus Saarbrücken. Für alle lokalen oder regionalen Vernetzungen ergibt sich die Notwendigkeit, in überregionale Strukturen eingebunden zu sein. Die Potentiale einer solchen Vernetzung zeigt „Leipzig Transfair“ (1.3.5) sehr eindrücklich.

Welche Netzwerkform erfolgversprechend ist, hängt von der Situation vor Ort ab. Mit allen Formen der Vernetzung können Schnittstellen optimiert, Integrationsprozesse verbessert, Absprachen zwischen den Akteuren getroffen und damit Doppelfinanzierungen und einem ineffektivem Ressourceneinsatz entgegengewirkt werden.



1.3.1 Vorankündigung einer Veröffentlichung:

❖ *Niedrigschwellige Zugänge der Arbeitsmarktberatung im Sozialraum – unter besonderer Berücksichtigung der Praxis von Gemeinwesenarbeit in einem Saarbrücker Stadtteil*

Arbeitsansatz Gemeinwesenarbeit

Die Arbeit des EQUAL-Projektes „Saarbrücker Initiative Migration und Arbeitswelt“ im BürgerInnenZentrum Brebach stellt mit seinem Arbeitsansatz der Gemeinwesenarbeit in der Gesamt-EP InBeZ und im IQ-Netzwerk eine Besonderheit dar. So ist es interessant, diesen Arbeitsansatz näher auf seine Besonderheiten und Wirklichkeiten hin zu untersuchen.

Praxisprojekte werden dokumentiert und auf ihre Übertragbarkeit hin überprüft

Ausgehend von den vom BürgerInnenZentrum vorgelegten Dokumentationen der durchgeführten Praxisprojekte (z.B. Berufliche Orientierungskurse, Beratungsprojekt) werden die vorgelegten Ergebnisse reflektiert, Besonderheiten, Abgrenzungen und Lokalspezifika herausgearbeitet sowie überprüft, welche Elemente direkt und/oder modifiziert übertragen werden können.

Auswertung und Vergleich mit sozialräumlichen Arbeitsansätzen

- Auswertung der Praxisprojekte und deren Dokumentation
- Interviews und gemeinsame Auswertungstreffen mit beteiligten Akteuren (Mitarbeitende im Gemeinwesenprojekt, ARGE, Teilnehmende)
- Vergleich mit sozialräumlichen Arbeitsansätzen in anderen EQUAL-Entwicklungspartnerschaften

Implementierbarkeit ermöglichen

Es ist explizit Gegenstand des Berichtes, den Arbeitsansatz der Gemeinwesenarbeit auf Möglichkeiten hin zu überprüfen, ihn partiell bzgl. einzelner Arbeitsprinzipien (z.B. Lebenswelt- und Ressourcenorientierung, Empowerment) oder in Gänze auf andere sozialräumliche Projekte bzw. andere Settings der (Arbeitsmarkt-/Integrations-) Beratung zu übertragen und/oder bestehende Grenzen auszuloten.

Allgemeine Informationen

- Der Bericht mit handlungsorientiertem Empfehlungsteil wird voraussichtlich Ende Oktober 2007 erscheinen.
- Nutzer: Gemeinwesenprojekte und andere sozialräumliche Projekte und Organisationen, Einrichtungen der Migrations- und/oder der Arbeitsmarktberatung etc.

Kontakt

Diakonisches Werk an der Saar BürgerInnen-Zentrum Brebach

Saarbrücker Initiative
Migration und Arbeitswelt – SIMA
Anne-Marie Marx
Saarbrücker Str. 62
66130 Saarbrücken
Telefon 0681/9 50 83-27

✉ amarx@sima-inbez.de



1.3.2 Kooperatives Handeln in der Region – ein Gewinn für die Region

❖❖❖ *Fachgespräche zum lösungsorientierten und nachhaltigen Umgang mit regionalen Bedarfslagen*

Sensibilisierung und Handlungsorientierung für regionale Akteure

Oftmals sind EntscheiderInnen auf kommunaler Ebene, insbesondere aus dem Kreis der Arbeitsmarktakeure (KammervertreterInnen, kommunale Leitungskräfte, Geschäftsleitungen der Arbeitsagentur und der ARGE/OptKom) als Führungskräfte zeitlich nicht in der Lage, sich Detail- und Spezialfragen verschiedener und/oder neuer Themen zu widmen. Zusätzlich sind die Mitarbeitenden auf operativer Ebene mit ihrem Arbeitsalltag und drängenden organisationsrelevanten Fragestellungen beschäftigt. Eine detaillierte Beschäftigung mit neuen Themen oder Zielgruppen ist damit schwierig in bestehende Arbeitszusammenhänge zu integrieren. Immer wieder ergeben sich neue Aufgaben- und Fragestellungen; oftmals aus regionalen externen Projekten und neuen Akteuren. Diese meist zeitlich begrenzten Projekte und Modellvorhaben stehen häufig vor dem Problem, in relativ kurzer Zeit für eine komplexe gesellschaftliche Fragestellung vor Ort Lösungsansätze zu entwickeln und diese dann möglichst nachhaltig zu implementieren.

Das themenbezogene initiierte und begleitete Fachgespräch dient dazu, Interesse an neuen Themen und Initiativen zu wecken, die jeweils eigenen Handlungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden und der Institution auszuloten und Vorteile für die eigenen Arbeitszusammenhänge herauszuarbeiten. Das moderierte Fachgespräch wurde in Ludwigshafen mit MitarbeiterInnen der ARGE am Thema „Arbeitsmarktintegration älterer MigrantInnen“ entwickelt und erfolgreich erprobt. Ziel der Methode ist die dauerhafte strategische Verankerung sowohl von einzelnen Themen als auch transferierbaren Methoden zur Lösung gesellschaftlicher Fragestellungen in der Region.

Idealerweise wird im Rahmen des Implementierungsprozesses eine Fachöffentlichkeit in der Region auf den Ebenen der operativen und der strategischen Akteure und der EntscheiderInnen des Umfeldes hergestellt. Die breite Öffentlichkeit, deren Wahrnehmung von gesellschaftlichen Themen auf der Ebene der persönlichen Betroffenheit stattfindet, ist flankierend über Medienkontakte zu informieren. Insbesondere der Fokus der Lösbarkeit gesellschaftlicher Problemlagen spielt hier zur Sicherung der Nachhaltigkeit eine große Rolle.

Zielgerichtete Methode für die Durchführung von Fachgesprächen

In regelmäßigen Treffen werden mit den Teilnehmenden des Fachgesprächs in unterschiedlichen Phasen Themen besprochen, Handlungsmöglichkeiten ausgelotet, Strategien entwickelt und fachliche Inputs durch Referate und/oder Materialien gegeben. Weiterhin ist eine gute Dokumentation der Treffen hilfreich, eventuell auch mit Blick auf eine abschließende Veröffentlichung.

- Phase I: Identifizierung der für das Thema relevanten Akteure und Kontaktaufnahme, Erläuterung von Themenstellung und Rahmen, eventuell erste Schlüsselpersonen zur Weiterarbeit stärker einbeziehen.
- Phase II: Erste Gesprächsrunde mit der Themenstellung und der Vorstellung der Beteiligten und deren Rolle, Vorstellen der zukünftigen AnsprechpartnerInnen für das Fachgespräch, erstes Ausloten der Interessen und Handlungsmöglichkeiten, Vereinbarung über die Weiterarbeit.

- Phase III: Einzelkontakte pflegen, Thema in der Presse lancieren, Material/Protokoll zuleiten, Verabredungen über Beiträge zum nächsten Treffen vorbereiten.
- Phase IV: Zweite Gesprächsrunde mit ersten Ergebnissen der operativen Projektebene, die lokalen Akteure stellen ihre Handlungsmöglichkeiten vor.
- Phase V (wie III): Suche nach innovativen Modelllösungen aus Bundes-/EU-Projekten, ReferentIn organisieren, Pläne von möglichen zukünftigen FinanzpartnerInnen erfragen.
- Phase VI: Dritte Gesprächsrunde je nach Zeitvorgaben mit konkreten, vorher abgeklärten Vereinbarungen beenden und/oder weitere Inputs aus dem Projektverlauf geben.

Der Einsatz von externen ExpertInnen und einer neutralen Moderation trägt zur Erhöhung der Aufmerksamkeit und der Attraktivität der Veranstaltungen bei. Außerdem verlieren externe Angebote dieser Art den Pflichtcharakter und erhöhen die Motivation an einer Teilnahme.

Gekoppelt ist die jeweilige Themenstellung sinnvollerweise mit einem modellhaften praxisrelevanten Projekt aus der Region, z.B. einem landes-, bundes- und/oder EU-geförderten, mehrjährigen Projekt, in dem konkrete Erfahrungen und Erkenntnisse in der Region gewonnen werden. Hiermit kann eine zielorientierte, fachlich begleitete und zeitnahe Implementierung von Themen und Lösungsstrategien durch den Transfer von Erfahrungen, Informationen, Handlungsmöglichkeiten etc. sichergestellt werden.

Entscheidend für den Erfolg des Fachgespräches ist, den Erfahrungshintergrund der lokalen AkteurInnen einzubeziehen und bei jedem Treffen zu thematisieren. Dies führt erfahrungsgemäß zu einer intensiveren Beschäftigung mit der Thematik in den jeweiligen Verwaltungen/Organisationen.

Der moderierte Implementierungsprozess sollte nicht kürzer als ein Jahr sein, zwei Jahre haben sich allerdings in der Praxis eher bewährt.

Erfolgreicher Einsatz zur nachhaltigen Implementierung neuer Themenfelder

Die Methode hat sich bei der Implementierung unterschiedlicher Themenfelder in Kommunen bewährt und ist einsetzbar für jegliche gesellschaftspolitischen Fragestellungen. Sie bietet sich insbesondere bei kommunalen Herausforderungen an, die sich durch Bundesgesetzgebungen ergeben, deren Auswirkungen im Handeln und bei den Akteuren vor Ort ihren Niederschlag finden.

Die beteiligten Organisationen erleben durch die kooperierende Arbeitsweise eigene Vorteile von Synergieeffekten und sind zukünftig leichter für solche Kooperationen auf Zeit zu gewinnen.

Angebot

Der Träger bietet an:

- Methoden-Workshops für Führungskräfte von Projektträgern
- Durchführung von Fachgesprächen als moderierte Begleitung von Entwicklungsprozessen in Kommunen oder als Projektflankierung

Kontakt

baff e.V.

Chris Ludwig, Geschäftsführerin
Maxstraße 61a
67059 Ludwigshafen
Telefon 0621/62 33 35, Fax 0621/52 30 47

✉ baff-ev@gmx.de

baffe.v.

1.3.3 Netzwerkpartnertreffen

❖ Aufbau eines lokalen Netzwerkes der regionalen Akteure aus den Bereichen Migration und Arbeitsmarkt

Kooperation und Ressourcenbündelung statt fehlender Abstimmung und Doppelbetreuungen

Die Ziele der Dienstleistung sind:

- Kooperation der relevanten Akteure aus der Region (Arbeitsmarkt und Migration)
- Herstellung von Transparenz über Angebote für die gemeinsame Zielgruppe in der Region
- Fortlaufender Informationstransfer
- Nutzung von Synergieeffekten zur verbesserten Integration von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt und Vermeidung von „Doppelbetreuungen“
- Herstellung von Kooperation, Verbindlichkeit und konsequenter Beteiligung der NetzwerkpartnerInnen

Die Dienstleistung zielt darauf ab, fehlende Abstimmungsprozesse zwischen Institutionen und Einrichtungen der Migrationsarbeit und des Arbeitsmarktes in der Region zu reduzieren, Kooperation und Netzwerke zu initiieren und damit Schnittstellen zu optimieren.

Zielgruppe und NutzerInnen sind Träger und Einrichtungen der Migrationsarbeit und Arbeitsmarktintegration. Dazu gehören im Einzelnen:

- Arbeitsgemeinschaften/Optierende Kommunen
- Agenturen für Arbeit
- Kommunen
- Bildungsträger
- Unternehmerverbände, Kammern
- Caritative und gemeinnützige Vereine und Institutionen der Migrationsarbeit, Wohlfahrtsverbände
- MigrantInnensorganisationen

Das moderierte Netzwerkpartnertreffen stellt eine Form der Zusammenarbeit dar, die trägerneutral gestaltet wird und verschiedene Akteure zu einem gemeinsamen Thema zusammenbringt. Damit werden vorhandene Ressourcen der beteiligten Akteure für gemeinsame Projekte und Aktivitäten gebündelt. Hierbei können auch Untergruppen gebildet werden, die an verschiedenen Themen- und Fragestellungen arbeiten (z.B. Entwicklung von Sprachangeboten und/oder Beschäftigungsmodellen). Die Zusammenarbeit der NetzwerkpartnerInnen hilft, Schnittstellen zu optimieren und für die Region gemeinsame Lösungsstrategien zur beruflichen Integration von MigrantInnen zu erarbeiten.

Organisation von Netzwerkpartnertreffen

Für einen erfolgreichen Aufbau und eine nachhaltige Implementation des Netzwerkpartnertreffens sind folgende Prozesse und Aktivitäten erforderlich:

- Gewinnung potentieller strategischer NetzwerkpartnerInnen im regionalen Raum unter Berücksichtigung vergangener Aktivitäten
- Organisation, Moderation und Durchführung von regelmäßigen Treffen der NetzwerkpartnerInnen
- Einladung von ReferentInnen für fachliche Inputs zu unterschiedlichen Themenstellungen
- Sensibilisierung und Motivation der Beteiligten in Bezug auf die Eigenverantwortlichkeit für das (nachhaltige) Netzwerkgeschehen
- Absprachen und Kontrakte herstellen
- MultiplikatorInnen gewinnen und sensibilisieren
- Die Bildung von Untergruppen initiieren, die verschiedene Fragestellungen bearbeiten
- Dokumentation des Netzwerkgeschehens (Protokollerstellung und -versand)

Chancen und Rahmenbedingungen

Die Dienstleistung ermöglicht zum einen Transparenz und die effektive Nutzung bestehender Regelleistungen der beteiligten Träger und Akteure (Leistungen nach dem SGB II und III, Sprach-/Integrationskurse, Qualifizierungsmaßnahmen, Beratungsangebote, Arbeitsgelegenheiten). Zum anderen bietet das Netzwerkpartnertreffen ein Forum, um neue Angebote und Maßnahmen in der Region umzusetzen. Im Rhein-Hunsrück-Kreis wurden im Rahmen der Netzwerktreffen z.B. die sogenannten „Brückenkurse“ realisiert; ein sprachförderndes Angebot für MigrantInnen.

Voraussetzungen für die Bereitstellung der Dienstleistung sind geeignete Räumlichkeiten mit entsprechender technischer Ausstattung (Beamer, Laptop, Flipchart). Die moderierende Person muss über die entsprechenden methodischen Kompetenzen verfügen, um die Treffen der NetzwerkpartnerInnen zu gestalten. Wichtig sind in diesem Zusammenhang auch Kenntnisse regionaler Rahmenbedingungen.

Transfer unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten

Das Produkt ist übertragbar in andere Regionen. Eine Ausweitung auf andere Zielgruppen ist möglich (z.B. Jugendliche, arbeitssuchende Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen wie Sucht etc.). Dabei sind bei jedem Netzwerkaufbau die regionalen Besonderheiten zu berücksichtigen (z.B. Einbindung bereits bestehender Arbeitskreise).

Kontakt

Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück

Informations- und Beratungszentrum
RheinHunsrück
Ulrike Weikusat, Sozialplanung
Ludwigstraße 3-5
55469 Simmern
Telefon 06761/82-447

✉ ulrike.weikusat@rheinhunsrueck.de

KREISVERWALTUNG RHEIN-HUNSRÜCK



1.3.4 Lokale Kompetenznetzwerke für die berufliche und soziale Integration von MigrantInnen

❖ Arbeitspapier zu den Erfahrungen und Erkenntnissen der Saarbrücker Initiative Migration und Arbeitswelt

Erfahrungen mit dem Aufbau eines lokalen Kompetenznetzwerks

Ziel des Arbeitspapiers ist es, die Erfahrungen mit dem Aufbau eines lokalen Kompetenznetzwerks systematisch zu beschreiben, Möglichkeiten und Grenzen einer solchen Vernetzung vor Ort darzustellen sowie Funktionsweise und Rahmenbedingungen zu klären. Hinweise für diejenigen, die selbst ein solches Netzwerk aufbauen wollen, runden das Papier ab.

Die gewachsene Struktur freier und öffentlicher Träger ist Garant eines differenzierten Hilfe- und Beratungsangebotes vor Ort. Gleichzeitig erschwert diese Differenziertheit jedoch sowohl den Ratsuchenden als auch den Beratungskräften, sich über das Angebot zu informieren und sich darin zu orientieren. Zugänge für die Ratsuchenden sowie Übergänge zwischen den vorhandenen Angeboten sind häufig nicht optimal ausgestaltet. Das Identifizieren von Lücken und Überangeboten ist erschwert, fachlicher Austausch findet selten systematisch statt. Der Prozess der Arbeitsmarktintegration läuft unter solchen Voraussetzungen meist suboptimal, was auch das Case- und Care-Management aufwändiger und weniger effektiv macht.

Positives Beispiel: Kooperation statt Konkurrenz

Mit den Erfahrungen und Erkenntnissen aus zahlreichen Vernetzungsprojekten, gespiegelt an der aktuellen Situation in Saarbrücken, sollen Verantwortliche bei den lokalen Hauptakteuren der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen (Kommune, ARGE/Agentur für Arbeit, BAMF, Migrantenorganisationen, freie Träger, ArbeitgeberInnen) motiviert werden, lokale Kompetenznetzwerke gemeinsam mit ihren Partnern vor Ort auf den Weg zu bringen.

Kompetenznetzwerke legen ihren Schwerpunkt auf fachlichen Austausch, Nutzung des vorhandenen Know-hows und kontinuierliche Verbreiterung der gemeinsamen Wissensbasis. Sie heben sich damit von Koproduktionsnetzwerken ab und eröffnen die Chance des Zusammenwirkens auch bei konkurrierenden Marktbeziehungen der Netzwerkpartnerorganisationen. Damit haben sie das Potential zu Werkzeugen einer gemeinsamen Qualitätsentwicklung im Sinne der Ratsuchenden zu werden, die es in dieser Form bislang nicht gibt.

Berichterstattung der Saarbrücker Zeitung über die Erfolge der Initiative

Ohne Sprache keine Arbeit

Einwanderer bemühen sich um Integration: das Beispiel Haus Afrika und Rotes Kreuz

Bei der Integration von Ausländern arbeiten viele Menschen zusammen. Beispielhaft ist ein Kurs vom Verein Haus Afrika und dem Roten Kreuz. Der Kurs dauert sechs Monate und umfasst 630 Unterrichtsstunden.

Von SZ-Mitarbeiterin Alexandra Raelzer

Saarbrücken. „Ich habe sehr viel gelernt.“ Janet Adorm strahlt. Sechs Monate intensiven Arbeitens liegen hinter ihr. 630 Unterrichtsstunden hat die 39-Jährige aus Ghana im Rah-



Die Teilnehmer des Integrationskurses. Foto: Iris Maurer

Kursteilnehmer sozialpädagogisch betreut“, erklärt Lilia Bauer, die zusammen mit Hele-

ten (MEB) der Wohlfahrtsverbände und der Arge deutlich verstärkt. Kursteilnehmer erhalten von der Arge so genannte Bildungsgutscheine. Diese können sie bei den MEBs einlösen, um gemeinsam mit den Beratern über die nächsten Schritte nachzudenken und den Vermittlern der Arge konkrete Vorschläge zu unterbreiten. „Es gibt eine hohe Nachfrage nach diesen Beratungen“, berichtet Armin Klinkner, Regionalkoordinator Integration beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Bamf). Die

Lokale Kompetenznetzwerke können ein Mittel sein, um den Prozess der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen zu verbessern und damit die Effektivität und die Effizienz der eingesetzten Ressourcen zu erhöhen. Besonders die öffentlichen Geldgeber in diesem Bereich können davon profitieren, aber auch die Ratsuchenden gewinnen durch verbesserte Zugänge und Schnittstellen.

Das Arbeitspapier

Das Arbeitspapier beschreibt die Kernfragen, Schlüsselideen und zentrale Aspekte der Umsetzung von lokalen Kompetenznetzwerken für die Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen aus theoretischer und praktischer Perspektive.

Regionale und überregionale Rahmenbedingungen

Wesentliche Voraussetzungen für die Etablierung eines solchen Netzwerkes sind der klare Wille der gesetzlich und politisch Verantwortlichen (Kommune, ARGE/Opt-Kom, BAMF, Agentur für Arbeit) sowie ein interessenneutrales professionelles Netzwerkmanagement. Die lokalen Netzwerke wiederum sollten idealerweise in größeren fachlich orientierten Netzwerken auf Bundesebene und mit europäischer Dimension organisiert sein, um durch stetigen Austausch die fachliche Weiterentwicklung sowie den Zugang zu projektbezogenen Förderprogrammen und deren gemeinsame Umsetzung zu ermöglichen.

Transfer mit überschaubarem Aufwand

Die konkreten Erfahrungen sind so aufbereitet, dass sie auf die jeweils unterschiedlichen Gegebenheiten mit überschaubarem Aufwand angepasst werden können. Die Notwendigkeit zum Aufbau lokaler Kompetenznetzwerke ergibt sich bereits aus den gesetzlichen Aufträgen zum Case-Management, im vorliegenden Fall geregelt im neuen Zuwanderungsgesetz bzgl. der Aufgaben der Migrationserstberatung sowie im SGB II.

Allgemeine Informationen

- Das Arbeitspapier liegt ab 31. Oktober 2007 in Form einer pdf-Datei vor.
- NutzerInnen: Kommunale Akteure der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen

Kontakt

SIMA – Saarbrücker Initiative Migration und Arbeitswelt

Wolfgang Vogt
c/o FITT gGmbH
Goebenstr. 40
66117 Saarbrücken
Telefon 0681/9 71 32 36

✉ wwvogt@sima-inbez.de



ism – Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.

Dr. Ralf Sängner
ism e. V.
Augustinerstr. 64-66
55116 Mainz
Telefon 06131/32 84 88

✉ ralf.saenger@ism-mainz.de



1.3.5 Leipzig Transfair Modelle – Methoden – Mainstreaming

...❖ *Verbreitung von Aktivitäten zur Verbesserung der gesellschaftlichen und beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund*

Transfer von Erfahrungen des IQ-Netzwerkes Integration durch Qualifizierung

Ansatz dieses Prozesses ist der Transfer und das Mainstreaming von Ergebnissen und Produkten aus den bundesweiten IQ-Entwicklungspartnerschaften in eine bisher nicht im IQ-Netz beteiligte Region (hier Leipzig und Umgebung), indem Methoden, Ergebnisse etc. unter dem Aspekt der Valorisierung „transportiert“ werden. Dies heißt u.a.:

- Verbreitung: Präsentationen, Vorstellung, Podium zur Dissemination, Diskussion, Erweiterung vorhandener und Schaffung neuer Netzwerke, Schaffung struktureller Voraussetzungen;
- Nutzung: Prüfung der Nachhaltigkeit von Ergebnissen und Produkten, exemplarische Vorbereitung einer regionalen Nutzbarkeit unter bedarfs-/regional-orientierter Anpassung;
- Verwertung: exemplarische Umsetzung, modellhafte Projekte, regionale Nachhaltigkeitsanalyse.

In der Region Leipzig und Umgebung finden in „Leipzig Transfair“ folgende Themenkomplexe zur verbesserten beruflichen Integration von MigrantInnen ein Podium, die ergänzend zu regional vorhandenen Aktivitäten zur zielgruppenspezifischen Verbesserung der Integrationsarbeit beitragen sollen:

- Integration durch spezielle Sprachkenntnisse – Berufsbezogenes Deutsch
- Integration durch zielgenaue Qualifizierung – Profiling/Kompetenzfeststellung
- Integration durch Unternehmertum – Existenzgründung
- Vernetzung und Qualifizierung – Integrationsnetzwerke

Im Mittelpunkt des Transferprozesses steht, über diese und weitere Themen zu informieren, für sie zu sensibilisieren und interessierte PartnerInnen zum Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer zusammen zu führen. Also Impulse zu setzen, die orientiert an den Bedarfen der Beteiligten von diesen angenommen werden.

Zielgruppen sind alle beteiligten Akteure, die am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen mit Migrationshintergrund auf vielfältige Art und Weise bereits unterstützen. Gleichzeitig sind Zielgruppe aber auch die Akteure des IQ-Netzwerkes, die ihre Erfahrungen und Produkte in „neue“ Regionen verbreiten und in den Austausch mit interessierten Akteuren treten.

Bei dem Produkt „Leipzig Transfair, Modelle – Methoden – Mainstreaming“ handelt es sich um eine prozess- und kontextorientierte Innovation: Ausschließlich für den zielorientierten Transfer von Erfahrungen, Methoden, Ergebnissen, Produkten und Leistungen der verschiedenen NetzwerkpartnerInnen in eine neue Region ist ein neues Teilprojekt entstanden. Das Projektvorhaben zielt darauf ab, bundesweit entwickeltes und erprobtes Wissen einer neuen Region und neuen PartnerInnen zugänglich zu machen.

Strukturen, Methoden und Schwerpunkte

Die prozessbezogene Vernetzung wesentlicher regionaler PartnerInnen wird durch eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit flankiert. Das Projekt wird in regional verankerte Arbeitsstrukturen und Arbeitskreise eingebunden, wozu die Durchführung von regionalen Fachgesprächen im Rahmen der Sitzungen der einzelnen IQ-Facharbeitskreise (vgl. Einleitung) gehören,

Workshops zu verschiedenen Integrationsthemen, die organisationsbezogene Sensibilisierung für die Transfermöglichkeiten und die beispielhafte Umsetzung des Produkt- und Wissenstransfers.

In der oben genannten breiten Themenvielfalt stellt ein Schwerpunkt das Thema Existenzgründung dar. Beispielhaft wird arbeitslosen Gründungswilligen, ExistenzgründerInnen und angehenden Selbständigen die Möglichkeit geboten, umfassend auf ihrem Weg in die Selbständigkeit begleitet, beraten und qualifiziert zu werden. Dabei wird u.a. auf Projekterfahrungen und -ergebnisse des Trägers an den Standorten in Dresden und Zwickau zurückgegriffen.

Elemente erfolgreicher Praxis

Dieser Transferprozess gelingt nur deshalb, weil einerseits die bundesweiten Akteure aus dem IQ-Netzwerk Interesse an der Weitergabe ihrer Erfahrungen und Ergebnisse und damit an einem interregionalen Austausch haben. Andererseits sind die Akteure der Region gewillt und interessiert, ihre eigenen Aktivitäten und Strukturen mit neuen Erkenntnissen zu erweitern bzw. sich im bundesweiten Feld zu platzieren.

Die bisherige Zusammenarbeit mit und zwischen den einzelnen Akteuren gestaltet sich vielschichtig, komplex und individuell und ist sehr erfolgreich verlaufen. In den bisherigen Aktivitäten wurde Wert darauf gelegt, keine neue Institution zu schaffen, sondern die vorhandenen Strukturen mit „Neuem“ zu ergänzen und Netzwerke zu initiieren. Der Arbeitsansatz und die erfolgreiche Praxis führen dazu, dass die entstandene Zusammenarbeit auch nach der EQUAL-Projektlaufzeit nachhaltig und langfristig weiter getragen wird.

Transferfähigkeit

Das Projekt „Transfer und Mainstreaming“ erprobter Methoden, Erkenntnisse und Beispiele ist auch in andere Regionen übertragbar. Hierbei müssen die einzelnen Dimensionen des Transferprozesses – Verbreitung, Nutzung und Verwertung (s.o.) sowie die spezifischen Themen – auf die jeweiligen Regionen mit ihren Bedarfen, Interessen und Akteuren abgestimmt werden. Eine Transferfähigkeit ist dann gegeben, wenn unter den maßgeblichen Akteuren der Wille und der Bedarf bestehen, gemeinsam einen Mehrwert für die Region und die dort ansässigen Menschen mit Migrationshintergrund zu schaffen.

Kontakt

Dresdner Exis EUROPA e.V.

Leipzig Transfair
Modelle – Methoden – Mainstreaming
Sandra Scheibe
Ammonstr. 35
01067 Dresden,
Telefon 0351/43 70 70 -0

✉ scheibe@exis.de





1.4 Identifikation und Nutzung lokaler Ressourcen

In der gesellschaftlichen und beruflichen Integration von MigrantInnen spielen die regionalen Akteure, Angebote, Rahmenbedingungen und Ressourcen vor Ort eine entscheidende Rolle. Deutschland und seine Städte sind aufgrund des demographischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels darauf angewiesen, Zuwanderung attraktiv zu machen und sich um die Lebens- und Arbeitsbedingungen vor Ort zu kümmern. Für die Kommune und ihre kommunale Arbeitsmarktpolitik stellt sich die Frage, wie die Potentiale der MigrantInnen erschlossen und die Attraktivität der Stadt für die Zugewanderten erhöht werden kann. Nur unter günstigen Rahmenbedingungen und mit zielgruppenspezifischen Angeboten können MigrantInnen erreicht und kann die berufliche Integration gefördert werden.

(Kommunal)Politik und gesetzliche Rahmenbedingungen sind in der Vergangenheit häufig in der Defizitperspektive verharret: MigrantInnen wurden als Problemträger betrachtet und eine Atmosphäre des „Nicht-Willkommen-Seins“ bewirkte eher die Abwanderung der MigrantInnen in andere Länder.

Die Entwicklungspartnerschaft InBeZ hat in ihrer Arbeit gemeinsam mit den regionalen Handlungspartnern einen Perspektivwechsel vorgenommen und sich auf die Identifizierung und Nutzung lokaler Ressourcen konzentriert. Dies betrifft zwei Ebenen: Durch die koordinierte Vernetzung der Akteure ist es gelungen, Angebote regional abzustimmen und zu optimieren. Schnittstellen und Bedarfe im Prozess der Arbeitsmarktintegration konnten durch den gezielten Austausch mit Bildungsträgern, der Arbeitsverwaltung und anderen bearbeitet und die lokalen Ressourcen im Unterstützungs- und Hilfesystem so optimiert werden. Auf einer zweiten Ebene wurden Aktivitäten zur Sichtung und Stärkung der lokalen Ressourcen bei den Migran-



tInnen in die Wege geleitet: Ein besonderes Augenmerk gilt hier der Existenzgründung von MigrantInnen. In der lokalen ethnischen Ökonomie stecken Potentiale, die arbeitsmarktpolitisch und vor dem Hintergrund des demographischen Wandels bedeutsam sind (Kap. 1.4.1).

InBeZ hat systematisch den besonderen Unterstützungsbedarf von MigrantInnen herausgearbeitet, hinderliche und förderliche Rahmenbedingungen zusammengetragen und erste Aktivitäten zur Optimierung der Information, Beratung und Unterstützung unternommen.

Eine weitere Ressource stellen ausländische Studierende dar (Kap. 1.4.2). Das Zuwanderungsgesetz erschwert es ihnen, nach dem Studium in Deutschland Fuß zu fassen. In der Konsequenz verlassen diese Hochqualifizierten das Land. Deutsche Städte haben im Wettbewerb um hoch ausgebildete Arbeitskräfte das Nachsehen. Koordinierte Handlungsstrategien vor Ort, die alle zentralen Akteure (Ausländerbehörde, Agentur für

Arbeit, studentische Einrichtungen, Unternehmen) an einen Tisch bringen, ermöglichen es, gemeinsam nach tragfähigen Lösungen zu suchen, um die Chancen der AbsolventInnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu erhöhen. Ein gutes Beispiel, um für Transparenz zu sorgen, zeigt hier auch die Übersicht zu lokalen Qualifizierungsangeboten (Kap. 1.4.3).

Entgegen vergangener Lösungen hat InBeZ an den lokalen Ressourcen vor Ort angesetzt. Während Probleme der gesellschaftlichen und beruflichen Integration universell sind, können Rahmenbedingungen, Strategien und Potentiale für die wirtschaftliche Stärkung in der Kommune selbst gefunden und bearbeitet werden.



1.4.1 Migrationsspezifische Kompetenzerweiterung für eine professionelle Existenzgründungsberatung

❖❖❖ *Kompodium, Veranstaltungsformat und Mainstreamingstrategie*

Zentrales Ziel ist, die örtlichen Existenzgründungsberatungs-Einrichtungen (der IHK, HWK, Agentur für Arbeit, Private) zu befähigen, migrationsspezifische Beratungssaspekte zu erkennen und durch geeignete Methoden und Instrumente Stärken zu stärken und Schwächen zu schwächen.

Instrumente zur Optimierung der Existenzgründungsberatungen

ExistenzgründerInnen mit Migrationshintergrund haben anerkanntermaßen spezifischen Beratungs- und Informationsbedarf. Gleichzeitig gewinnen die Potentiale ethnischer Ökonomien und die der Wirtschaftstätigkeit von MigrantInnen in wirtschafts- und kommunalpolitischer Sicht zunehmend an Bedeutung.

Ziel des Instrumentes ist es, die im herkömmlichen Sinne professionellen BeraterInnen und Beratungseinrichtungen für migrationsspezifische Aspekte zu sensibilisieren und damit ihren Wirkungskreis und die Wirksamkeit ihrer Beratung zu erweitern. Hierzu werden zielgruppenadäquate Methoden und Instrumente vermittelt. So sollen z.B. bestehende Verständnisschwierigkeiten durch die Bereitstellung eines „Glossar’s für Existenzgründungsinteressierte“ überwunden werden. Es werden einzelfallbezogen (ergänzende) existenzsichernde Einkommensmöglichkeiten überprüft und angeboten, um unüberschaubare Risiken transparent zu machen. So können zugleich beiderseits bestehende „Berührungsvorbehalte“ abgebaut werden.

Die Zielgruppe der zu Beratenden setzt sich aus Personen mit Migrationshintergrund mit unterschiedlichen fachlichen Qualifikationen (von der Qualifikation im

Handwerk bis zu HochschulabsolventInnen) zusammen. Zielgruppe für die Kompetenzerweiterung sind FachberaterInnen für Existenzgründung bei Kammern, Arbeitsagenturen und ARGEen sowie kommunalen Wirtschaftsförderungseinrichtungen.

Die Innovation besteht in einer Verbesserung der vorhandenen, erfahrungsbewährten Beratungsansätze; der Mehrwert in einer Erweiterung der Beratungskompetenz, des AdressatInnenkreises und der NetzwerkpartnerInnen im bestehenden Beratungsgeflecht. Die Qualität der Beratung wird nachhaltig verbessert. Die Zahl der dauerhaften, existenzsichernden Betriebs- und bzw. Existenzgründungen wird erhöht.

Elemente der Weiterentwicklung: Kompodium, Stammtische, Runde Tische und Öffentlichkeitsarbeit

Das Produkt besteht einerseits aus einem Kompodium mit einschlägigen Praxisbeispielen, das u.a. aus einer Reihe von „Expertengesprächen“ und Informationsveranstaltungen entwickelt wurde. Die Kompetenzweitergabe erfolgt ihrerseits über einen organisierten und strukturierten Erfahrungsaustausch mit allen relevanten, örtlich tätigen Einrichtungen (Runder Tisch, Stammtisch).

Die im Rahmen von SIMA erarbeiteten „migrations-spezifischen Komplementär-Kompetenzen“ werden im Rahmen der von der kommunalen Wirtschaftsförderung eingerichteten Runden Tische an andere Beratungseinrichtungen weitergegeben; durch regelmäßige Stammtische mit ExistenzgründerInnen wird der Kompetenzspeicher ständig erweitert.

Der Zugang, insbesondere zu den Stammtischgesprächen, wird bewusst niedrigschwellig bzw. offen gehalten, um sowohl „Newcomern“ als auch „alten Hasen“ die Teilnahme am Erfahrungsaustausch zu ermöglichen. Hierzu wird eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit vereinbart. Die Ergebnisse aus den Gesprächsrunden werden dokumentiert und an alle NetzwerkpartnerInnen weitergeleitet. In regelmäßigen Abständen wird eine interne Ergebnisbilanzierung vorgenommen, auf deren Grundlage die NetzwerkpartnerInnen ihre Beratungsmethoden und -instrumente überprüfen bzw. ergänzen.

Einfluss auf Integrationsleitlinien

Die Berücksichtigung der migrationsspezifischen Aspekte soll städtischerseits Eingang in die (selbstverpflichtenden) Integrationsleitlinien der Landeshauptstadt Saarbrücken finden und ggf. mit der Agentur für Arbeit und der ARGE im Rahmen eines Kooperationsvertrages vereinbart werden.

Transferfähigkeit

Die vermittelten zusätzlichen Kompetenzen, aber auch die im Rahmen des kontinuierlichen Informationsaustausches gewonnenen Erfahrungen werden regelmäßig publiziert und stehen damit auch interessierten Einrichtungen außerhalb des Netzwerkes (zur Nachahmung bzw. Nutzung) zur Verfügung.

Allgemeine Informationen

- Das Veranstaltungsformat steht in Papierform (DIN A 4), das Kompendium der ExpertInnenerfahrungen gedruckt (DINA A 4) und auch digital zur Verfügung.
- Das Produkt ist als Hilfestellung bzw. Handlungsanleitung für Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderer in (kommunalen) Verwaltungen und Wirtschaftsförderungseinrichtungen gedacht. Seine Umsetzung erfordert – je nach Anzahl der beteiligten Einrichtungen und „Experten“ und Intensität des betriebenen (kontinuierlichen) Erfahrungsaustausches – ca. 4 bis 8 Mitarbeiterstunden pro Monat.

Kontakt

Landeshauptstadt Saarbrücken
Amt für soziale Angelegenheiten

Saarbrücker Initiative
Migration und Arbeitswelt – SIMA
Guido Freidinger
Haus Berlin, Kohlwaagstraße
66111 Saarbrücken
Telefon 0681/9 05-33 42

✉ guido.freidinger@saarbruecken.de



1.4.2 Orientierung auf dem Arbeitsmarkt für ausländische HochschulabsolventInnen

...❖ Erleichterungen für internationale Studierende an deutschen Hochschulen durch das Zuwanderungsgesetz

Veranstaltung mit Informationsgewinn für alle Beteiligten

In der Praxis erweist sich der Zugang zum Arbeitsmarkt für internationale Studierende als hürdenreich – trotz Zuwanderungsgesetz. Durch bessere Information sollen AbsolventInnen und ArbeitgeberInnen mehr von dieser Möglichkeit profitieren.

Ziel des Instrumentes ist es, internationale Studierende aus Drittstaaten frühzeitig (ca. 1 Jahr vor Studienabschluss) umfassend über die aufenthalts- und ar-

Arbeiten in Deutschland nach dem Studium?



beitsrechtlichen Bedingungen zu informieren, unter denen sie eine ihrem Studienabschluss in Deutschland entsprechende Arbeit suchen und aufnehmen können. Gleichzeitig sollen sie über Anforderungen an Bewerbung und Vorstellungsgespräche sowie über aktuelle Arbeitsmarktperspektiven (hier konkret: in der Großregion Saar-Lor-Lux) informiert werden. Außerdem ermöglicht die Veranstaltung erste Kontakte zwischen Wirtschaftsunternehmen und den Studierenden.

Das Veranstaltungsformat ist das Ergebnis eines Fachgesprächs mit VertreterInnen von Arbeitsagentur, Ausländerbehörde, Studierendengemeinden, Akademischem Auslandsamt von Universität und Hochschule für Technik und Wirtschaft, von IHK, von Wirtschaftsunternehmen und des Zuwanderungs- und Integrationsbüros. In diesem Fachgespräch war deutlich geworden, dass auf der einen Seite ein Interesse der Wirtschaft an den ausländischen HochschulabsolventInnen besteht (beispielhaft wurde der Bereich der Biotechnologie genannt), dass auf der anderen Seite aber die Verfahren zur Erteilung einer Arbeitserlaubnis aufwändig und kompliziert sind. Sowohl AbsolventInnen als auch ArbeitgeberInnen sind zu wenig informiert. Das Veranstaltungsformat ist so konzipiert, dass sich alle Parteien (Behörden, Arbeitsuchende, Unternehmen, Zielgruppe) aktiv beteiligen. Auf diese Weise entsteht nicht nur ein Informationsaustausch, sondern auch eine Sensibilisierung für die jeweiligen Problemlagen. Die Veranstaltung soll künftig jährlich zu Beginn des Wintersemesters in Saarbrücken wiederholt werden.

Organisatorische Voraussetzungen

Es handelt sich um eine eintägige Veranstaltung (Zeitbedarf: ca. 7 Zeitstunden). Die Anzahl der Teilnehmenden sollte 50–60 Personen nicht überschreiten. Kooperationspartner sollten insbesondere die Kommune, die örtliche Arbeitsagentur (Hochschulteam und Abteilung „Arbeitserlaubnisse“), die akademischen Ausländerämter der lokalen Universitäten und Hochschulen sowie die Studierendengemeinden sein.

Veranstaltungsinhalte

Thema	KooperationspartnerInnen
Die Regelungen des Zuwanderungsgesetzes: Arbeitsuche während und nach dem Studium; § 16.4 ZuwG; Regelungen nach der Beschäftigungs- verordnung; praktische Hinweise	ReferentInnen von: Ausländerbehörde; Agentur für Arbeit
Ausländische AbsolventInnen deutscher Hoch- schulen auf dem deutschen Arbeitsmarkt Migrationserfahrung als Ressource Strategien für eine erfolgreiche Stellensuche: Anforderungen an BewerberInnen Der regionale Arbeitsmarkt (hier: Großregion Saar-Lor-Lux)	Hochschulteam der örtlichen Arbeitsagentur; MitarbeiterInnen der Akademischen Auslandsämter von Universität und HTW
Bedarfe der Unternehmen: Gesprächsrunde mit Unternehmensvertretungen	Regionale Unternehmen

Ein Schritt für viele Kommunen zur Überwindung des Fachkräftemangels

Das Veranstaltungsformat ist übertragbar auf andere Universitätsstädte und ihre örtlichen Kommunen und Arbeitsagenturen. Der Mehrwert liegt darin, dass durch eine solche aktive Informationspolitik ein noch immer weitgehend vernachlässigtes Arbeitskräftepotential – nämlich das der in Deutschland ausgebildeten ausländischen Hochqualifizierten – angesichts eines sich immer stärker abzeichnenden Fachkräftemangels zumindest ein Stück weit erschlossen wird.

Veranstaltung als Produktpaket

- Das Produkt liegt in Papierform und in digitaler Form vor.
- NutzerInnen: Kommune, Hochschulen, Unternehmen
- Erforderliche Ressourcen: Personal zur Vorbereitung und Durchführung der Veranstaltung, Veranstaltungsraum

Kontakt

Landeshauptstadt Saarbrücken
Zuwanderungs- und Integrationsbüro

Saarbrücker Initiative
Migration und Arbeitswelt – SIMA
Veronika Kabis
Großherzog-Friedrich-Str. 1
66111 Saarbrücken
Telefon 0681/9 05-15 59, Fax 0681/9 05-15 96

✦ veronika.kabis@saarbruecken.de



saarbrücker initiative
migration und arbeitswelt



1.4.3 Erstellung einer Übersicht zu lokalen Qualifizierungsangeboten

❖ Integrationskurse und berufsbezogene Sprachförderangebote in einer Region (Beispiel Mainz)

Zugangssperren für Interessierte an Integrationskursen beseitigen

Das Ziel ist, einen aktuellen Überblick über die in Mainz angebotenen Integrationskurse und berufsbezogenen Sprachkurse zu gewinnen. Zwei Zielgruppen stehen im Fokus: Beratende Fachkräfte aller Beratungs- und Bildungseinrichtungen sowie Interessierte an Integrationskursen und berufsbezogenen Sprachförderangeboten.

Vom Migrationsbüro der Stadt Mainz als offizieller Stelle gibt es einen Informationsflyer, der die Angaben zu allen lokalen zertifizierten Integrationskursanbietern enthält. Jedoch führen nicht alle genannten Träger tatsächlich Kurse durch. In der Konsequenz verlief die Informationseinholung der Interessenten aufwändig und stellenweise ohne Erfolg. Da das Telefon als Kommunikationsmittel angesichts der oft geringen Deutschkenntnisse kaum Bedeutung hatte, mussten die Interessenten die aufgeführten Träger „ablaufen“ – die Erstellung einer Übersicht der von verschiedenen Trägern angebotenen berufsbezogenen Sprachförderangebote bedeutete hier einen wichtigen Schritt für ein transparentes Angebot.

Übersicht aller Anbieter von Integrationskursen

Die Übersicht enthält alle für die Kommunikation wichtigen Angaben wie Name, Adresse, Telefon, AnsprechpartnerInnen, E-Mail-Adresse, die Beschreibung des Angebots, die Zielgruppe sowie Besonderheiten, z.B. Kosten/Kostenfreiheit des Angebots.

Kooperation führt zur Vernetzung der lokalen Bildungsträger

Die Erstellung der endgültigen Übersichten bedarf der Mitarbeit der angesprochenen Träger.

Der Gewinn liegt bei allen Beteiligten, da jeder Träger nun eine Übersicht über das tatsächliche lokale Angebot besitzt.

Neben der reinen Information, die zur Verfügung gestellt wird, ergibt sich eine Verbesserung bei der Vernetzung der lokalen Bildungsträger.

Weiterentwicklung und Transferfähigkeit

Die Liste der aktuellen Integrationskursanbieter wurde dem Migrationsbüro der Stadt Mainz als offizieller Stelle zur Aktualisierung des Informationsflyers überlassen und wird jetzt von dieser Stelle weitergepflegt.

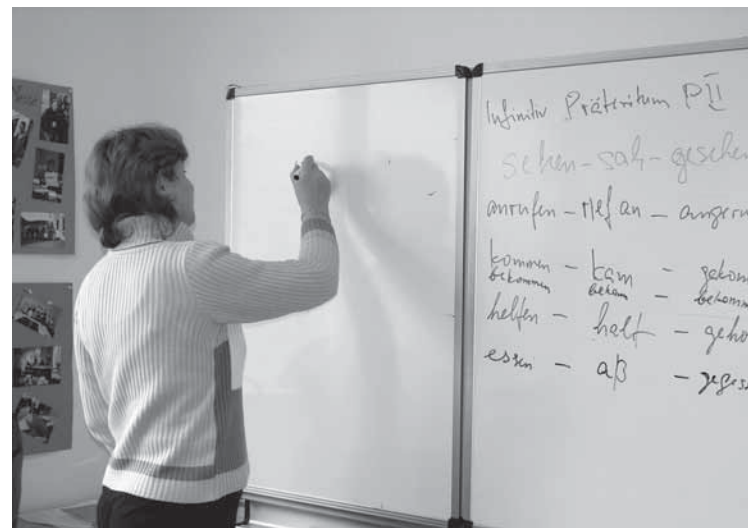
Die Übersichten über die aktuellen lokalen berufsbezogenen Sprachförderangebote werden weiterhin vom Teilprojekt aktualisiert und den mitarbeitenden Anbietern zur Nutzung überlassen. Vergleichbare Aktivitäten zur Schaffung lokaler Angebotstransparenz sind für alle Formen von Integrationsdienstleistungen für alle Zielgruppen in der Breite zu empfehlen.

Kontakt

SPAZ gGmbH

Maßnahmenoptimierung
Hannelore Hradil
Leibnizstr. 20
55118 Mainz
Telefon 06131/97 16 -312

✉ hannelore.hradil@spaz.de





1.5 Interkulturelle Öffnung

❖ „Öffentlichkeit herstellen“ – das bedeutet auch Betrieben, Verbänden, Behörden und freien Trägern Unterstützung anzubieten, sich als Organisation den Herausforderungen und Chancen einer von Zuwanderung geprägten Gesellschaft zu öffnen

Nicht zuletzt die Ergebnisse des Mikrozensus im Jahr 2005 verdeutlichen die kulturelle Vielfalt in Deutschland: rund ein Fünftel der Bevölkerung (18,6%) hat einen Migrationshintergrund. Bei den unter 5-jährigen liegt der Anteil bereits bei einem Drittel.

Behörden, Betriebe, Verbände und Träger der Sozialen Arbeit sehen sich mit der Anforderung konfrontiert, ihre Organisation und ihre Leistungen der gesellschaftlichen Realität anzupassen. Die Auswirkungen der gesellschaftlichen und demografischen Entwicklung aufgrund von Zuwanderung und Globalisierungsprozessen erfordern eine Öffnung der Strukturen von Institutionen für Menschen mit Migrationshintergrund. So werden (volks-) wirtschaftliche Chancen genutzt und die sozialstaatliche Aufgabe erfüllt, in einer multietnischen Gesellschaft Einrichtungen zu schaffen, die

alle Menschen erreichen. Dies fordert besonders die Arbeitsmarktakteure.

Interkulturelle Öffnung ist ein langfristig angelegter und zielgerichteter Prozess der Organisations- bzw. Unternehmensentwicklung.

Der Interkulturellen Öffnung geht die strategische Entscheidung in einer Organisation voraus, kulturelle Vielfalt wahrzunehmen, wertzuschätzen und positiv zu nutzen. Wirtschaftliche Chancen werden ergriffen, soziale Verantwortung wird übernommen und die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund verwirklicht.

Interkulturelle Öffnung besteht aus Maßnahmen und Instrumenten, die je nach Kontext, Institution bzw. Betrieb und Rahmenbedingungen unterschiedlich sind.



Sie können ‚bottom up‘ und ‚top down‘ angelegt sein und werden auf strukturellen und individuellen Ebenen wirksam: auf der Ebene der Organisation, auf der Ebene des Personals, auf der Ebene der Dienstleistung sowie im Bereich der Kooperationen und Vernetzung nach außen.

Nachfolgende Ergebnisse der EP InBeZ bieten zum einen Dienstleistungen, einen solchen Prozess der Interkulturellen Öffnung – besonders für Verwaltungen im Arbeitsmarktbereich (ARGEn, Agenturen) – zu moderieren und zu begleiten (Kap. 1.5.1).

Speziell für den Bereich Personalentwicklung von Trägern Sozialer Arbeit haben die PartnerInnen von InBeZ ihre Erfahrungen als Anregungen und Empfehlungen für den Umgang mit interkulturell besetzten Arbeits-

gruppen, so genannten DiversiTeams, zusammengeführt (Kap. 1.5.2).

Weitere Maßnahmen und Instrumente, die in der Prozessgestaltung von Interkultureller Öffnung eingesetzt werden können, finden sich in den anderen Bereichen dieser Veröffentlichung (vgl. z.B. Kap. 3.2.1, 2.4.1).

Diversity Management ist ein Ansatz aus dem Strategischen Management, der vorzugsweise in Wirtschaftsunternehmen zur Interkulturellen Öffnung eingesetzt wird. Der Fokus liegt auf dem wirtschaftlichen Nutzen von Vielfalt (Diversity). Vielfalt umfasst dabei neben der kulturellen Dimension auch jene des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, des Alters, der Religion und der Behinderung.



1.5.1 Interkulturelle Öffnung als Chance für Verwaltungen

❖❖❖ *Moderierte Prozessbegleitung zur Interkulturellen Öffnung von Verwaltungen, Behörden, Institutionen im Rahmen einer Qualitätsentwicklung*

Prozessbegleitung für die veränderten Anforderungen in Arbeitsagentur und ARGE

In von Zuwanderung geprägten Regionen mit einem Bevölkerungsanteil von deutlich über 20 % MigrantInnen sehen sich Leitungen und MitarbeiterInnen insbesondere der Arbeitsverwaltung (Arbeitsagentur, ARGE) vor Fragestellungen und Anforderungen gestellt, auf die sie auf Grund ihrer Ausbildung und der bisherigen Praxis nicht vorbereitet sind.

Hinzu kommen gesetzliche Änderungen und politische Vorgaben, die in ihrer Anwendung Auswirkungen auf lokales Verwaltungshandeln haben (z.B. Zuwanderungsgesetz mit Änderungen, Hartz-Gesetze, nationale und regionale Integrationskonzepte).

Durch verdichtete Arbeitsabläufe haben sowohl die Leitungskräfte als auch die operativ Tätigen kaum Möglichkeiten, sich im laufenden Arbeitsprozess zielorientiert auf die Anforderungen im Umgang mit KundInnen mit Migrationshintergrund einzustellen.

Die Prozessbegleitung setzt sowohl auf der Leitungsebene als auch bei den MitarbeiterInnen und KundInnen an. Im Verlauf wird die Öffnung zu anderen regionalen Akteuren erprobt, Schnittstellen werden identifiziert und dokumentiert.

Die Prozessbegleitung vertritt klar die Interessen und die Aufgabenstellungen der auftraggebenden Organisation (Behörde, Verwaltung, Institution), um ihr so erweiterte Handlungsoptionen auch mit externen PartnerInnen zu ermöglichen. Weiterhin arbeitet sie intern transparent und dokumentiert alle Handlungsschritte, Schnittstellen und Veränderungen.

Die Organisation hat als Ergebnis eine dokumentierte Handlungspraxis, die ihrem Auftrag, ihren Möglichkeiten und ihren regionalen Handlungsoptionen entspricht.

Integration aller Prozessbeteiligten

Im ersten Schritt werden mit der Leitung bzw. einem Leitungsgremium die Art, der zeitliche und finanzielle Umfang, das Erkenntnisinteresse und der Handlungsrahmen der Begleitung/des Auftrags geklärt und vertraglich festgelegt. Die Prozessbegleitung sollte mindestens ein Jahr dauern, eine Dauer von zwei Jahren hat sich bewährt.

Besondere Aufmerksamkeit erfordert eine Rollenklärung beteiligter Personen und Funktionen, insbesondere auch die von eventuell vorhandenen übergeordneten oder weisungsbefugten Behörden und/oder eventuell kooperierenden Organisationen. Danach wird dieser Auftrag in der gesamten Organisation kommuniziert und ggf. veröffentlicht.

Der größte zeitliche Anspruch wird an ein von der Leitung autorisiertes Praxisteam gestellt. Im Idealfall besteht dies aus freiwillig mitarbeitenden Beschäftigten (ExpertInnen-Gruppe). In einem reflexiven Prozess loten die MitarbeiterInnen den Handlungsrahmen ihrer operativen Tätigkeit mit ihren KundInnen aus. Dies erfordert die Rückkoppelung mit ihren jeweiligen Vorgesetzten und die zunehmende Entwicklung kultursensiblen Handelns.

Im weiteren Verlauf wird zusätzlich die Bedarfslage an Information der KundInnen ermittelt und dafür werden (muttersprachliche) Materialien und Veröffentlichungen erstellt.

In größeren Abständen werden Berichte über die Entwicklung an die Leitungsebene gegeben und offene Fragestellungen und Interpretationsmöglichkeiten geklärt. Die Ergebnisse werden wiederum mit der operativen Ebene kommuniziert.

Instrumente der Kommunikation

Für die Organisation oder Behörde werden individuelle Instrumente entsprechend dem jeweiligen gesetzlichen Auftrag entwickelt und erprobt, die sich an den regionalen Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten orientieren:

- Handlungskonzepte für den internen Gebrauch mit festgelegter Verbindlichkeit
- Fortbildungen für die MitarbeiterInnen, die am jeweilig festgelegten Qualitätsstandard ausgerichtet sind
- Kommunikationsstrukturen, um die nachhaltige Implementierung auch bei Änderung der (gesetzlichen) Vorgaben zu sichern
- Medien zur (muttersprachlichen) Information der KundInnen
- Kommunikations- und Kooperationsstrukturen mit externen Akteuren

Transferfähigkeit für Verwaltung, freie Träger und Wirtschaftsunternehmen

Das Produkt ist wirksam für alle Organisationen (Behörde, Verwaltung, Institution), die auf der operativen Ebene mit MigrantInnen in Kontakt stehen bzw. diese als KundInnen haben.

In modifizierter Form kann das Produkt auf Wirtschaftsunternehmen übertragen werden.

Allgemeine Informationen

- Instrumente zur Erreichung der o.g. Ziele, die bereits in der Praxis erprobt wurden, liegen vor. Prozessmoderation/-begleitung und organisationsspezifische Anpassung der Instrumente können beim Träger baff e.V. angefragt werden.

Kontakt

baff e.V.

Chris Ludwig
Geschäftsführerin
Maxstraße 61a
67059 Ludwigshafen
Telefon 0621/62 33 35, Fax 0621/52 30 47

✉ baff-ev@gmx.de

baffe.V.

1.5.2 DiversiTeams

❖ *Erfahrungen und Empfehlungen aus der Arbeit in interkulturell zusammengesetzten Teams. Ein Leitfaden für Träger der Sozialen Arbeit*

Vielfalt als produktiver Faktor und Voraussetzung öffentlicher Förderung

Beim Prozess der Interkulturellen Öffnung von Organisationen gehört zu den erforderlichen personellen Maßnahmen die Einstellung von Fachkräften mit zusätzlicher Kompetenz im Umgang mit Migrantengruppen. Dazu zählen insbesondere Fachkräfte, die selbst Migrationshintergrund besitzen. Durch diesen Prozess entstehen interkulturell besetzte Teams, in denen sich die kulturelle Vielfalt der Gesellschaft widerspiegelt.

In Deutschland galt lange Zeit das Arbeiten in einer homogenen Belegschaft als ein erfolgreiches Modell. Dieses Prinzip, das durch eine Anpassung von Minderheiten in der Organisation an die dominante Unternehmenskultur und damit faktisch durch das Einebnen von Unterschieden in der Belegschaft gekennzeichnet ist, wird mehr und mehr durch eine die Verschiedenheit und Vielfalt (Diversity) berücksichtigende und fördernde Personalpolitik abgelöst. Diversity stellt dabei ein Prinzip dar, das personelle Vielfalt als produktiven Faktor für den Erfolg einer Organisation versteht.

Interkulturelle Teams können demnach als eine besonders geeignete Arbeitsform genutzt werden, um Qualitätskriterien wie Kundenzufriedenheit, Erfolg und Wirtschaftlichkeit einer Organisation besser erfüllen zu können. Durch die unterschiedlichsten Sichtweisen, Methoden und Lösungsstrategien der Teammitglieder kann eine neue Kreativität entstehen, die die interkulturelle Kompetenz aller MitarbeiterInnen erhöht.

Da „Interkulturelle Öffnung“ und das Arbeiten in interkulturellen Teams immer mehr als Bedingung für die Förderung von Maßnahmen und Projekten seitens der Förderer erwartet wird, gewinnt der Einsatz von interkulturell zusammengesetzten Teams gerade für Träger

der Sozialen Arbeit nicht nur aus gesellschaftspolitischer Verantwortung an Bedeutung. Bereits EU-Programme und verstärkt Fördermaßnahmen des Bundes, der Länder und der Kommunen setzen dies voraus. Nicht zuletzt der jüngst beschlossene „Nationale Integrationsplan“ wird dieser Entwicklung einen weiteren Schub geben.

Leitungen und Personalverantwortliche in Verbänden und bei Trägern der Sozialen Arbeit stehen vor neuen Herausforderungen für die Teamentwicklung und Führung im Umgang mit interkulturell zusammengesetzten Arbeitsgruppen, den von uns so genannten DiversiTeams.

Träger aus drei Regionen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft InBeZ Rhein-Saar-Elbe haben durch ihre eigene Arbeit in interkulturellen Teams hierzu hilfreiche Erfahrungen sammeln können und in einem Praxisheft „DiversiTeams“ zusammengeführt.

Leitfaden für den Aufbau von interkulturellen und Projektteams

Das Praxisheft dient als Leitfaden insbesondere für Träger der Sozialen Arbeit beim Aufbau und der Gestaltung von interkulturellen Teams. Es soll Anreize schaffen und Interessierten eine Hilfestellung geben, um interkulturelle Aspekte in der Organisations- und Personalentwicklung aufzunehmen und die Potentiale von interkulturellen Teams nutzbar zu machen.

Der Leitfaden geht auch auf die gängigen Hürden und Hemmschwellen beim Aufbau von interkulturellen Teams ein. Er zeigt mögliche Probleme auf, die bei der praktischen Arbeit entstehen können und dazu führen, dass die erhoffte Wirkung nicht eintritt. Der Leitfaden zielt auf ein Verstehen der auftretenden Probleme so-

wie auf einen Rahmen, in dem die Verschiedenheit und unterschiedliche kulturelle Prägung der Teammitglieder sich vorteilhaft entwickeln kann.

Eine Besonderheit liegt darin, dass konkrete Erfahrungen aus der Praxis von Trägern dargestellt sind. Hierbei werden sowohl die Perspektive des Trägers und der Leitung beschrieben als auch die des Teams. Maßnahmen im Bereich der Organisations- und Personalentwicklung werden aufgezeigt, die hilfreich für eine gelingende Arbeit in interkulturellen Teams sein können.

Ein Fokus liegt auf der Arbeit in Projektteams. Teams also, die für eine bestimmte Aufgabe und eine begrenzte Zeit zusammengesetzt werden und dadurch besondere Eigenarten aufweisen.

Praxiserfahrungen und Empfehlungen

Die Anregungen und Empfehlungen sind in drei Abschnitte unterteilt. In einem Einführungsteil werden die Vorteile von kulturell gemischten Teams beschrieben, mögliche Hürden und Hemmnisse dargestellt sowie Maßnahmen zum Aufbau und zur Fortentwicklung von DiversiTeams aufgezeigt. Im zweiten Abschnitt stehen die praktischen Erfahrungen der Träger im Mittelpunkt. Dort werden sowohl die Sichtweise der Leitung als auch die des Teams dargestellt. Die hierbei aufgetretenen Prozesse und Maßnahmen zur Teamentwicklung werden beschrieben. Schließlich werden in einem dritten Abschnitt Übungen, Methoden und weiterführende Ideen gesammelt.

Transferfähigkeit

Das Arbeiten in interkulturellen Teams gehört in den meisten Organisationen längst nicht zur Normalität, ist aber ein immer wichtiger werdendes Thema für ei-

nen Transfer. Das Praxisheft dient dazu, diesen Prozess voranzubringen.

Die Erfahrungen und Empfehlungen sind trägerübergreifend von PartnerInnen aus verschiedenen Regionen erarbeitet worden und in andere Kontexte transferierbar.

Allgemeine Informationen

- DiversiTeams erscheint Ende November 2007 als Broschüre und/oder CD-Rom.
- Erarbeitet von der InBeZ-AG DiversiTeams
- Beteiligte Partner: agarp, baff e.V., ism e.V., SIMA

Kontakt:

ism – Institut für Sozialpädagogische
Forschung Mainz e.V.

Ulrike Pingel
Augustinerstr. 64-66
55116 Mainz
Telefon 06131/32 84 88
www.ism-mainz.de

✉ ulrike.pingel@ism-mainz.de



2. Individuelle Unterstützungsstruktur

MigrantInnen bilden eine ausgesprochen heterogene und nicht wie häufig angenommen homogene Personengruppe. Dies bezieht sich auf ihre Ursprungsnationalität und den damit verbundenen kulturellen Hintergrund, auf ihre schulische und berufliche Qualifikation sowie den Unterschied, ob sie MigrantInnen der ersten, zweiten oder dritten Generation sind. So weisen MigrantInnen der zweiten Generation einen höheren Bildungsabschluss auf als MigrantInnen der ersten Generation. MigrantInnen der ersten Generation sind in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen, ihre Erwerbslosenquote liegt in einigen Regionen Deutschlands doppelt so hoch wie die der einheimischen Bevölkerung.

(Jüngst) Zugewanderte MigrantInnen trifft das Problem der formalen Anerkennung ihrer schulischen und beruflichen Abschlüsse. Diese formalen Zertifikate sind in Deutschland von erheblicher Bedeutung, während informell erworbene und nicht immer zertifizierte Kompetenzen in der Regel zunächst nicht gesehen werden. Ein hoher Anteil der MigrantInnen hat keinen formalen Nachweis seiner Kompetenzen und kann gleichzeitig seine informell erworbenen Kompetenzen – und damit oftmals übertragbaren Fähigkeiten – nur in Ausnahmefällen in den Arbeitsmarkt einbringen.

Diesen Schwierigkeiten steht eine (Regel-) Unterstützungsstruktur gegenüber, welche

1. kein umfassendes und qualitativ profundes Profiling- und Kompetenzerfassungssystem anbietet, da zeitliche Ressourcen aufgrund der hohen Fallzahlen des Personals in den öffentlichen Institutionen begrenzt sind. Zudem besteht ein hoher Vermittlungsdruck, der bewirkt, dass eher „marktferne“ KundInnen mit einer hohen Betreuungsintensität nicht im Fokus der VermittlerInnen stehen. Informelle Kompetenzen der MigrantInnen können dabei aus dem Blickfeld geraten.

2. die arbeitslosen Personen in Kundensegmente einteilt und damit einhergehend für die MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung nur eine eingeschränkte Produktauswahl zur (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt zulässt (Stichwort: Schubladensystem). Diese eingeschränkte Produktauswahl ist aus betriebswirtschaftlichen Gründen für die Bundesagentur für Arbeit sehr positiv, wie es die Einsparungen der letzten Jahre gezeigt haben, verhindert jedoch eine individuell zugeschnittene Förderung für den Einzelfall.

3. Gruppen-(qualifizierungs-)maßnahmen über die gängigen Ausschreibungserfordernisse der Sozialgesetzbücher II & III anbietet, die sich eher an homogene Gruppen richten und keine migrantenspezifischen Inhalte aufweisen.

4. keine bzw. eine noch im Aufbau befindliche Fallbegleitung anbietet – das Arbeitsfeld des Arbeitsberaters bzw. der Arbeitsberaterin wurde in der Bundesagentur für Arbeit vor einigen Jahren abgeschafft und das Fallmanagement in den Arbeitsgemeinschaften steckt noch in den Kinderschuhen – und damit eine kontinuierliche Begleitung der arbeitslosen Personen nicht gegeben ist.

Für den Kunden bzw. die Kundin hat dies zur Konsequenz, dass keine einzelfallbezogene und maßgeschneiderte Unterstützungsleistung angeboten, sondern statt dessen auf homogene Gruppenangebote zurückgegriffen wird.

Bedarfsgerechte Angebote wirken zusammen

Als Alternative zu diesen Regelangeboten wurde im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft InBeZ eine Unterstützungsstruktur einschließlich der hierfür erforderlichen Instrumente erarbeitet, die ein auf die jeweilige Person abgestimmtes und zugeschnittenes

nes Beratungs- und Berufswegebegleitangebot bietet: dies umfasst den Erst-Kontakt bis zur Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt oder bis zur Aufnahme einer Selbstständigkeit, ggf. darüber hinaus die Betreuung bzw. das Coaching nach der Arbeitsaufnahme bzw. einer Unternehmensgründung.

Durchgehend gilt der Ansatz des „empowerments“ oder umgangssprachlich der „Hilfe zur Selbsthilfe“. Unterstützungsleistungen sollten solange wie nötig, aber so wenig wie möglich angeboten werden und dies jeweils individuell abgestimmt. In diesen Prozessverlauf wurden die zuständigen öffentlichen Institutionen – Agentur für Arbeit sowie die Arbeitsgemeinschaften – miteinbezogen. So wurde in einigen Fällen ein Arbeitskreis zwischen ProjektmitarbeiterInnen und den MitarbeiterInnen der Institutionen aufgebaut.

Dieser durchgängige und gleichzeitig modulare Unterstützungsprozess beinhaltet das Zusammenwirken von Hilfen (Kap. 2.1), die Orientierungsphase der Zielgruppe (Kap.2.2), die Berufswegebegleitung und Vermittlung (Kap. 2.3) sowie damit verbunden die Qualitätsentwicklung (2.4).

Die hierbei entwickelten Instrumente – bspw. in der Orientierungsphase migrantenspezifische Beratungssettings, Profiling und Kompetenzfeststellungsverfahren sowie eine standardisierte Rückmeldung – sind individuell anpassbar und auf andere Personengruppen transferierbar. Der Fokus wird auf die arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen gelegt, welche dem Kunden bzw. der Kundin sowie dem Kostenträger sichtbar gemacht werden. Dabei wird auch die Situation und der Bedarf in anderen (Lebens)-Bereichen ermittelt, um, einem ganzheitlichen Ansatz folgend, abschließend gemeinsam eine Berufswegeplanung zu erstellen: In Absprache mit den zuständigen öffentlichen Stellen sollte diese in eine Integrationsvereinbarung (bei den Arbeitsgemeinschaften auch als Eingliederungsvereinbarung bezeichnet) münden.

Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile

Dieser individuelle Ansatz hilft, strukturelle Benachteiligungen der Zielgruppe deutlich zu verringern und gezielte Angebote zur Integration in den Arbeitsmarkt zu erarbeiten. Durch die enge Verzahnung und den fachlichen Austausch ergibt sich für die Zielgruppe ein „Mehr“ an Unterstützungsleistungen und Perspektiven für die soziale, gesellschaftliche und berufliche Integration sowie „Hilfen aus einer Hand“.

Der enge Kontakt zwischen den MitarbeiterInnen der öffentlichen Institutionen und der durchführenden Träger trägt zur beiderseitigen Professionalisierung und Sensibilisierung der Fachkräfte bei. Für die durchführenden Träger ergeben sich hieraus Anforderungen an eine Vernetzung zu den lokalen Akteuren des Arbeitsmarktes sowie zu Fach- und Beratungsdiensten. Gleichzeitig etablieren sich die Träger als kompetente AnsprechpartnerInnen bei Fragen der Beratung, Begleitung und Integration von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt.

Für die MitarbeiterInnen der öffentlichen Institutionen ergeben sich zeitliche und fachliche Vorteile, da sie häufig nicht über die zeitlichen Ressourcen für eine vertiefende Kompetenzerfassung und Begleitung sowie über die erforderlichen Instrumente verfügen. Der Leistungsträger kann mittels der Unterstützungsleistung des durchführenden Trägers auf vertiefende Informationen, Empfehlungen und Ergebnisse zurückgreifen, die als Entscheidungsgrundlage für die notwendigen Integrationsangebote dienen können.



2.1 Zusammenwirken der Hilfen

Menschen mit Migrationshintergrund haben ein mehr als doppelt so hohes Risiko arbeitslos zu werden als die deutsche Bevölkerung. Sie sind in Qualifizierungsmaßnahmen unterrepräsentiert und werden seltener von bestehenden Angeboten der Arbeitsmarktberatung und -unterstützung erreicht. Gründe sind fehlende Zugänge, die Ursachen sind vielfältig.

Vielen Ratsuchenden fehlen das Wissen und die Informationen über bestehende Angebote zur Beratung oder Weiterbildung. Unsicherheiten in der Sprache und im Umgang mit den hiesigen Gepflogenheiten der Verwaltung erschweren den Zugang. Darüber hinaus fehlen den MigrantInnen oftmals die privaten und informellen Netzwerke, die entsprechende Unterstützung, Informationen und Kontakte bieten können. In der Konsequenz werden viele KundInnen mit Migrationshintergrund von bestehenden Angeboten nicht erreicht. Aktivitäten zur beruflichen Integration von MigrantInnen bleiben unvollständig und sind von Zufällen abhängig. Erschwerend kommt hinzu, dass die Anbietenden untereinander

oft nur unsystematisch vernetzt sind, so dass auch bei den Akteuren Informations- und Kommunikationsstrukturen nur unzureichend ausgebildet sind.

Im Endeffekt kommen Hilfsangebote bei unserer Zielgruppe oft zufällig und unkoordiniert an, so dass sich keine aufeinander aufbauende Struktur der Unterstützungsangebote ausbildet und somit ein Fortschritt in der individuellen Situation der Ratsuchenden deutlich erschwert wird. Die zur Verfügung gestellten Mittel für die einzelnen Hilfsangebote können nicht die beabsichtigte Wirkung entfalten und bleiben sowohl hinsichtlich ihrer Effektivität als auch ihrer Effizienz hinter den Erwartungen zurück.

Ansätze zur besseren Abstimmung der Hilfeangebote können unterschiedlich aussehen. In der Entwicklungspartnerschaft InBeZ Rhein-Saar-Elbe wurden drei Formen des Zusammenwirkens näher betrachtet: In einem ersten Schritt konnten sich Anbieter in Mainz auf ein gemeinsames Informationsfaltblatt einigen (2.1.1).



Was bescheiden aussieht, ist in der Realität vor Ort ein großer Schritt hin zu einem gemeinsamen Verständnis für die Verantwortung gegenüber den Ratsuchenden und ein wichtiger erster Schritt hin zu einer verbesserten Orientierung. Damit aufeinander aufbauende Hilfen auch zusammen wirken können, sind, so die Erfahrung aus Ludwigshafen, gemanagte Übergänge notwendig (2.1.2). Solche Übergänge werden in einer Profildatenbank digital kenntlich (Kap. 2.1.3). Noch eine Ebene höher sind die Überlegungen zum Integrationsmanagement (2.1.4) aus Saarbrücken angesiedelt: Hier wurde der Frage nachgegangen, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um ein wirksames Fallmanagement zu installieren.

Alle Ansätze eignen sich, um die Angebote für die Ratsuchenden und die Akteure transparenter zu gestalten, das Zusammenwirken der vor Ort vorhandenen Hilfen und Dienste zu verbessern sowie Lücken und Überangebote besser zu erkennen.



2.1.1 Kundeninformation

❖ Kundenflyer mit den Angeboten Profiling, Kompetenzfeststellung und Coaching von InBeZ Mainz

Beratungs- und Unterstützungsangebote klar und verständlich präsentiert

Ziele des Flyers sind die zielgruppengerechte Ansprache und Information von MigrantInnen über die trägerübergreifenden Angebote Profiling, Kompetenzfeststellung und Coaching von InBeZ Mainz.

Der Flyer reagiert auf die besonderen Hürden bei der Orientierung und Informationsgewinnung über arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Unterstützungsangebote, die für die Zielgruppe aufgrund von teilweise unzureichendem Systemwissen und eingeschränkten Sprachkenntnissen bestehen.

Zielgruppe sind arbeitssuchende Personen mit Migrationshintergrund ab Sprachniveau A1, dabei sowohl ALG-I/II-Leistungsbeziehende als auch Erwerbstätige, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind oder sich beruflich weiterentwickeln wollen.

Die Innovation ist ziel- und kontextorientiert: die Ansprachewirkung wird durch Wiederholung des Titels „Beratung zur Arbeitsuche“ in fünf Fremdsprachen und Farben gesteigert, die gewählte Sprache im Flyer ist klar und leicht verständlich, die drei inhaltlich und in einer Ablaufkette zusammenhängenden Angebote von drei verschiedenen Trägern werden gemeinsam präsentiert.

Der Flyer vermarktet die Angebote dreier Träger aus einer Hand, ist dadurch in der Konzeption und im Druck vergleichsweise kostengünstig, ermöglicht dem Kunden und der Kundin eine zielgenaue Selbstmeldung, der Arbeitsverwaltung eine passgenaue Zuweisung, den Arbeitsmarktteuren eine präzise Weiterleitung und vermeidet so eine weiter wachsende Unübersichtlichkeit des lokalen Angebotsspektrums.

Auch in den InBeZ-Projekten in Ludwigshafen haben die beiden Träger CJD Ludwigshafen und baff e.V. einen gemeinsamen Flyer herausgegeben.

Der Flyer

Der Flyer liegt bei KooperationspartnerInnen und Arbeitsmarktteuren aus. KundInnen und Arbeitsmarktteure können eine informierte Empfehlung und Entscheidung für das Angebot treffen.

Der Flyer ist in DIN A4 sechsspaltig vorder- und rückseitig in Farbe auf weißem Grund bedruckt, zweimal vertikal gefaltet, mit einer Vorder- und Rückseite, drei Innenseiten mit drei Angebotsbeschreibungen, mit einer schematischen Anfahrts- und Wegbeschreibung, einer Quellenangabe für weiterführende Informationen zum Projekt sowie den Logos des Projektes und der Förderer.

Rahmenbedingungen

Der Flyer wurde nach interner Konzeption und Layoutgestaltung extern in einer Druckerei gedruckt.

Die Entwicklung eines trägerübergreifenden gemeinsamen Kundenflyers erfordert Fachkompetenz, Zielgruppenkenntnis, die Moderation des gemeinsamen Konzeptionsprozesses, IT- und Layouterfahrung sowie eine moderne EDV-Ausstattung.

Transferfähigkeit

Das Produkt ist in Teilen übertragbar. Insbesondere die trägerübergreifende gemeinsame Angebotsdarstellung, die klare deutsche Sprache und die mehrsprachigen Elemente sind für die Gestaltung einer erfolgreichen Ansprache der Zielgruppe in der Breite anwendbar.

Allgemeine Informationen

- Der Flyer liegt digital und in Papierform DIN A 4 vor.
- Folgende Akteure werden mit dem Flyer angesprochen: arbeitssuchende Personen mit Migrationshintergrund, Beratungsfachkräfte und Vertretende von Beratungs- und Bildungsträgern, die Arbeitsverwaltung und alle mit der Zielgruppe befassten Arbeitsmarktakteure.
- Erforderliche Ressourcen sind Fach-, Zielgruppen-, Konzeptions- und Layoutkompetenz einschließlich EDV-Ausstattung.

Kontakt

SPAZ gGmbH

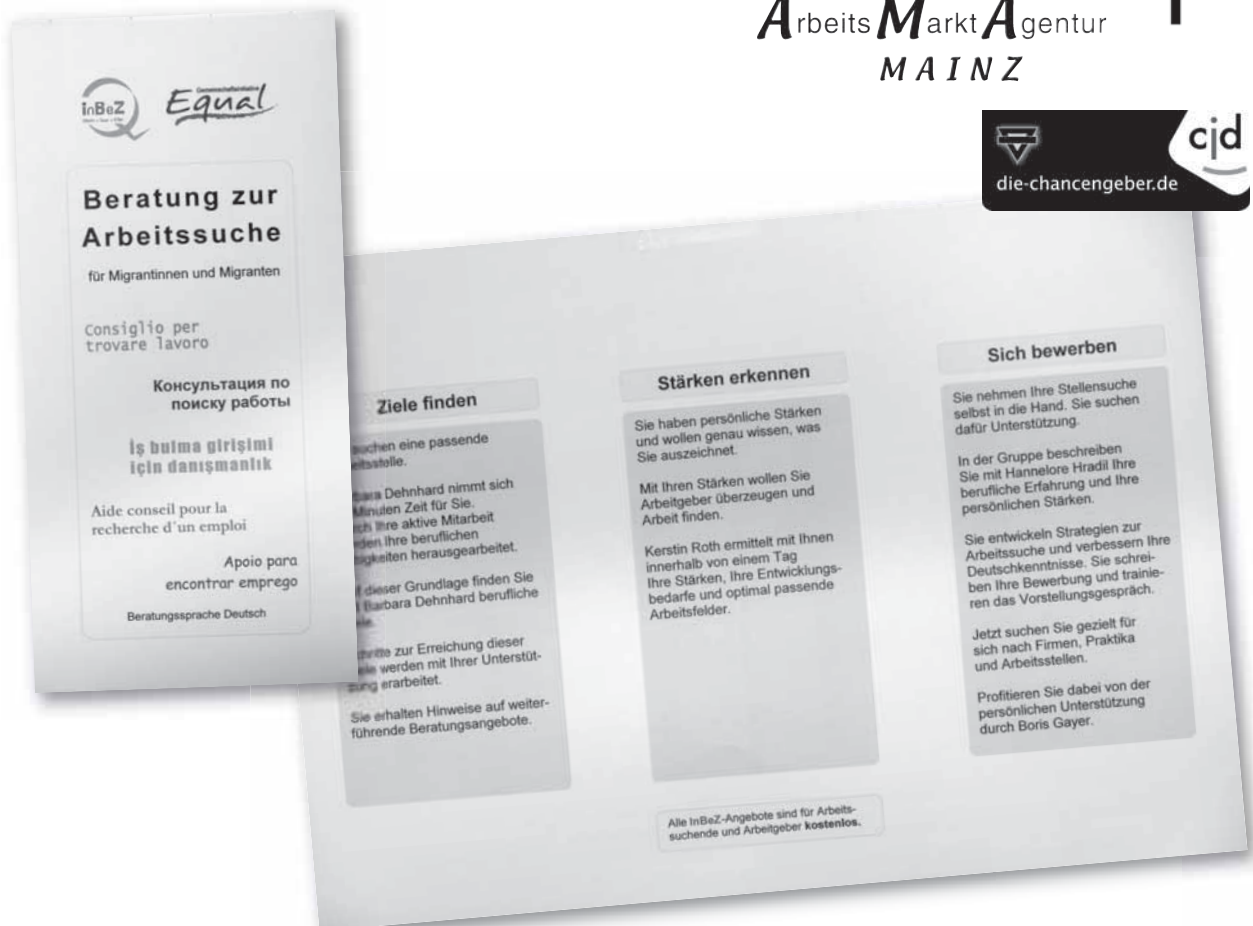
Maßnahmenoptimierung/SPAZ gGmbH
Kompetenzfeststellung von MigrantInnen/
CJD e.V. und Optimierung der Beratung für
MigrantInnen/ArbeitsMarktAgentur GbR
Boris Gayer
Leibnizstr. 20
55118 Mainz
Telefon 06131/97 16-312

✦✦✦ boris.gayer@spaz.de

ArbeitsMarktAgentur
MAINZ

SPAZ

cjd
die-chancegeber.de



2.1.2 Schnittstellen-Management in einer Förderkette

❖ Instrumente zur Gestaltung von Teilnehmer-Übergängen bei Beteiligung unterschiedlicher Träger

Reibungslose und effektive Zusammenarbeit aller Akteure

Ziel ist es, anhand standardisierter Instrumente und Methoden die Übergänge arbeitssuchender Menschen zwischen den unterschiedlichen Arbeitsmarktakteuren – in einer sogenannten Förderkette (bspw. zwischen Arbeitsagentur, ARGE und freien Trägern) – zu optimieren: zentrale Ergebnisse und individuelle Informationen sollen nicht verloren gehen bzw. effektiv miteinander verbunden werden können. Dem Hauptakteur (bspw. ein freier Träger, der von Arbeitsagentur oder ARGE beauftragt wird) soll mit Hilfe dieser Instrumente und Methoden eine reibungslose Zusammenarbeit mit allen am Prozess Beteiligten ermöglicht werden. Im Sinne des Kunden und der Kundin kann so eine einheitliche und zielführende Förderplanung erfolgen. Darüber hinaus soll über den Gesamtprozess eine Erhebung zur bedarfs- bzw. zielgruppengerechten Maßnahmenplanung erfolgen, die nur durch eine entsprechende Dokumentation gewährleistet werden kann.

Ausgangslage: Arbeitssuchende Menschen mit Migrationshintergrund durchlaufen bei der (Arbeitsmarkt)-Integration die unterschiedlichsten Stellen und Fachdienste (Arbeitsagentur oder ARGE, Beratungsstellen etc.). Gerade bei den Übergängen zwischen Bedarfsträgern und flankierenden Unterstützungs- und Förderangeboten (oder umgekehrt) geraten nicht selten ganzheitliche Aspekte aus dem Fokus der Betrachtung, da die Beteiligten unterschiedliche Kompetenz-/Aufgabenbereiche mitbringen: oft werden nur „Ausschnitte“ fokussiert, Informationen doppelt erfragt oder unterschiedliche Empfehlungen erteilt. Eine „Dienstleistung aus einer Hand“, die zur Erhöhung der Integrationschancen jedoch notwendig ist, erfolgt aus strukturellen oder ressourcenbedingten Gründen zumeist nicht.

Zielgruppe der „Förderkette“ sind in erster Linie arbeitssuchende Menschen mit Migrationshintergrund und/oder unzureichenden Sprachkenntnissen im ALG II-Bezug, die älter als 25 Jahre sind. Prinzipiell ist das Instrument auch bei Arbeitssuchenden, von Arbeitslosigkeit Bedrohten oder Erwerbstätigen einsetzbar, die sich beruflich (neu-)orientieren wollen.

Durch eine Prozessbegleitung durch externe Moderation (z.B. bei der Etablierung eines neuen Maßnahmeangebots) werden für die Übergänge zwischen den beteiligten Akteuren bei der „Förderkette“ entsprechende Instrumente und Methoden zur Definierung, Klärung und Standardisierung der jeweiligen Schnittstellen eingesetzt.

Standardisierung der Schnittstellen

Konkret umfasst die Prozessbegleitung:

- Klärung des gemeinsamen Ziels der Beteiligten
- Definition der Schnittstellen bzw. der jeweiligen Übergänge
- Festlegung von Dokumentations- und Ablaufstandards
- Bündelung von Ergebnissen (Datenbank) zur weiteren Bedarfserhebung

Zum Einsatz kommen vorliegende Standardformulare und Muster zur Kundenverwaltung (verschiedene Formulare u. Datenbank) und zur inhaltlichen Arbeit mit KundInnen (Förderplanung, Ergebnisberichte, Fallbesprechungsprotokolle etc.).

Überschneidungen zwischen den unterschiedlichen Aufgabenbereichen der PartnerInnen werden beleuchtet und bewusst zur Kompetenzerweiterung aller Beteiligten (im Rahmen standardisierter Fallbesprechungen zwischen den beteiligten PartnerInnen, gemeinsamer Arbeitssitzungen und Förderplanungen) genutzt. Die Prozessbegleitung schließt damit Methoden zur trägerübergreifenden Teamentwicklung mit ein.

Bei Bedarf kann eine Erweiterung im Sinne eines Abgleichs (z.B. mit dem regionalen Arbeitsmarkt oder Bedarfen von Betrieben) durch Bündelung und Korrelation verschiedener erhobener Teilnehmerdaten aus der Datenbank erfolgen.

Voraussetzungen: Kooperationsbereitschaft, Kommunikation und Planung der zeitlichen Ressourcen

Eine Prozessbegleitung zur Klärung und Gestaltung der Teilnehmer-Übergänge kann nur dann zielführend sein, wenn alle beteiligten PartnerInnen zu einer engen Kooperation bereit sind. Es muss ein dauerhafter Kommunikationsfluss und eine zuverlässige Weiterleitung von Informationen gewährleistet sein. Dafür müssen von Beginn an zeitliche Ressourcen für gemeinsame Abstimmungsgespräche eingeplant und eine eindeutige Verteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten geklärt sein, damit der Prozess einer Förderkette mit unterschiedlichen Akteuren gelingen kann.

Ressourcen

- **Zeitlich:** Die Prozessbegleitung umfasst den Aufbau und die Stabilisierungsphase zu Projektbeginn – bedarfsabhängig auch während der gesamten Laufzeit. Zuvor gibt es ausführliche Absprachen über Inhalte mit den Verantwortlichen und den Operativen (mind. einmal pro Woche für eine Stunde).
- **Personell:** ein Coach mit entsprechenden Erfahrungen im Bereich Arbeitsverwaltung, Team- und Organisationsentwicklung.

Kontakt

CJD Ludwigshafen im christlichen Jugenddorfwerk Deutschlands e.V.

Teilprojekt: – Kompetenzen erkennen
Marco Feindel
Ludwigstr. 44
67059 Ludwigshafen
Telefon 0621/59 13 29 15

✉ marco.feindel@cjd.de



2.1.3 Profildatenbank

❖ Instrument zur Dokumentation und statistischen Erfassung der Ergebnisse aus Profiling, Kompetenzfeststellung und Beratung

Fachkräfte aus der Arbeitsverwaltung und Arbeitsuchende profitieren gleichermaßen

Ziel der EDV-gestützten Profildatenbank ist die Erfassung aller arbeitsmarktrelevanten Informationen und Daten der Teilnehmenden. Weiterhin werden die Ergebnisse aus dem Profiling, der Kompetenzfeststellung (vgl. 2.2.8) und Beratung dokumentiert. Das Produkt übernimmt darüber hinaus folgende Funktionen:

- Erstellung eines Lebenslaufes,
- Erstellung eines Berufswegeplans für die Teilnehmenden (Empfehlungen und Handlungsschritte),
- Erstellung eines Ergebnis-Zwischenberichts für den Auftraggeber inkl. weiterer Empfehlungen,
- Erstellung von Statistiken und Berichten über Leistungen und Empfehlungen.

Die Datenbanksysteme der Arbeitsverwaltungen erfassen berufliche Erfahrungen, Kenntnisse und Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund nur unzureichend, vor allem, wenn diese im Herkunftsland erworben wurden. Die Profildatenbank greift diese Tatsache auf und dokumentiert die entsprechenden Qualifikationen der Teilnehmenden. Darüber hinaus ermöglicht die Datenbank, die Ergebnisse aus den Beratungssettings, dem Profiling und der Kompetenzfeststellung systematisch zu bündeln. Werden die verschiedenen Module von unterschiedlichen Fachkräften durchgeführt, dient das Instrument zur Zusammenführung und gemeinsamen Dokumentation von Ergebnissen.

Zielgruppen des Produkts sind in erster Linie Fachkräfte, die im Rahmen der berufsbezogenen Beratung, des Profilings und der Kompetenzfeststellung für Menschen mit Migrationshintergrund tätig sind. Arbeitsuchende MigrantInnen profitieren von den Produkten der Profil-

datenbank (z.B. Lebenslauf, Berufswegeplan), die sie im Rahmen ihres beruflichen Eingliederungsprozesses nutzen können. Eine Ausweitung der Zielgruppe auf Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen wie Sucht, Krankheit, oder Behinderung ist möglich. Das Produkt ist eine zielorientierte Innovation, da 1) berufliche Qualifikationen und Erfahrungen aus dem Herkunftsland der Teilnehmenden berücksichtigt und nutzbar gemacht werden und 2) eine systematische Zusammenführung und Dokumentation von Ergebnissen möglich wird.

Modulare Informationserfassung für den Profilbaukasten

Die Profildatenbank unterstützt die Prozesse des Profilings, der Kompetenzfeststellung und Beratung. Darüber hinaus bündelt sie die Ergebnisse aus den genannten Aktivitäten. Das System ist modular aufgebaut und beinhaltet folgende Schwerpunkte:

- Stammdaten und lebenslaufrelevante Informationen
- Vermittlungsfaktoren (Ressourcen und Hemmnisse)
- Ergebnisse aus der Kompetenzfeststellung
- Aktionsplan und Berufswegeplan (Empfehlungen, weiteres Vorgehen und Handlungsschritte)
- Berichterstellung und Statistik

Zur Erfassung der Informationen stehen unterschiedliche Instrumente zur Verfügung (leitfadengestützte Interviews, Fragebögen in Form von Selbsttests und Fremdeinschätzungen in Papierform). Diese Komponenten bilden zusammen mit der Profildatenbank den

„Profilbaukasten“ (2.2.8). Das Baukastensystem ist modular aufgebaut und kann individuell auf die Teilnehmenden zugeschnitten werden. Es leistet Profiling, Kompetenzfeststellung und Beratung „aus einer Hand“. D.h. die Fachkräfte des Informations- und Beratungszentrums führen alle genannten Angebote mit den Teilnehmenden durch. Das Datenbanksystem bildet in diesem Zusammenhang das Kernstück der Aktivitäten, da sie die Resultate systematisch zusammenfügt.

Das Produkt kann allerdings auch einzeln, d.h. unabhängig von den Komponenten des Profilbaukastens von den Fachkräften aus Profiling, Kompetenzfeststellung und berufsbezogener Beratung als Instrument zur systematischen Zusammenführung Dokumentation und Ergebnissicherung eingesetzt werden.

Personelle und sachliche Ressourcen

Folgende Voraussetzungen sind zum Einsatz und zur Handhabung der Profildatenbank erforderlich:

1. Technische Voraussetzungen: Die Nutzung eines PCs/Laptops mit entsprechender Software zur Nutzung der Profildatenbank (Microsoft Access).
2. Anforderungen an die Fachkräfte: EDV-Kenntnisse, insbesondere in Bezug auf die Nutzung von Datenbanksystemen.

Damit das Instrument als systematische Datenbank eingesetzt werden kann, ist eine kontinuierliche Bedienung notwendig. Dies gilt besonders, wenn unterschiedliche Fachkräfte im Beratungs-, Profiling- und Kompetenzfeststellungsprozess aktiv sind. Hier ist ein gemeinsamer Zugriff auf die Datenbank wichtig, um sicherzustellen, dass „alle alle Informationen nutzen“ können.

Transfer auch auf andere Zielgruppen möglich

Das Produkt wird im Rahmen der Orientierungsphase, Berufswegebegleitung, Vermittlung und Nachbetreuung eingesetzt. Darüber hinaus bündelt die Profildatenbank die Empfehlungen in Bezug auf die berufliche Qualifizierung der Teilnehmenden (Sprachförderung, Qualifizierung, Anerkennung von Berufsabschlüssen etc.).

Das Produkt ist so flexibel konzipiert, dass es in anderen Kontexten und für andere Zielgruppen genutzt werden kann. Für den Transfer steht ein Leitfaden für die Fachkräfte zur Verfügung, der den Einsatz der Profildatenbank ausführlich erläutert. Das Informations- und Beratungszentrum Rhein-Hunsrück hat sehr gute Erfahrungen mit der Nutzung der Profildatenbank gemacht.

Kontakt

Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück

Informations- und Beratungszentrum
Rhein-Hunsrück
Ulrike Weikusat, Sozialplanung
Ludwigstraße 3-5
55469 Simmern
Telefon 06761/82 - 447

✉ ulrike.weikusat@rheinhunsrueck.de

KREISVERWALTUNG RHEIN-HUNSRÜCK



2.1.4 Integrationsmanagement

❖❖❖ *Dokumentation einer Europäischen Fachtagung zum Thema Vernetzung und Fallmanagement in der Arbeitsmarktintegration für MigrantInnen*

Fallmanagement bei SGB II und Zuwanderungsrecht – der aktuelle Diskussionsstand

Ziel der Dokumentation ist es, den aktuellen Diskussionsstand zum Fallmanagement sowohl aus der Sicht der Theorie als auch aus der Sicht der Praxis darzustellen und so für die Weiterentwicklung im Arbeitsfeld der Arbeitsmarktintegration unserer Zielgruppe nutzbar zu machen.

Sowohl im SGB II als auch im neuen Zuwanderungsrecht ist das Fallmanagement als Methode gefordert. In den ARGE n soll es dort eingesetzt werden, wo Vermittlungsaktivitäten allein nicht zur Arbeitsmarktintegration führen. Im Rahmen der Migrationserstberatung kann es eingesetzt werden, um gemeinsam mit den Zugewanderten die notwendigen Schritte zur gesellschaftlichen Integration zu planen und zu steuern. Beide Ansätze treffen sich beim Thema Arbeitsmarkt, ohne dass es Regelungen für das Zusammenwirken gibt.

Durch die Kombination der Fachvorträge mit der umfangreichen Dokumentation der Diskussionsbeiträge aus der Praxis von einer Vielzahl unterschiedlicher professioneller und institutioneller Perspektiven bietet der Bericht eine sehr gute Grundlage, um sich die Argumente für und wider ein Fallmanagement sowie die Erfahrungen mit den Vorzügen und Grenzen konzentriert vor Augen zu führen.

Verbindung von wissenschaftlicher Diskussion und Praxiserfahrungen

Der Bereich beinhaltet die Vorträge der Konferenz sowie die Diskussionen in den Arbeitsgruppen wie folgt:

Vorträge:

- Integration, Arbeitsmarkt und Sozialarbeit – notwendige Fragen (Prof. Dr. Dieter Filsinger, Saarbrücken)
- Fallmanagement als Königsweg der Integration? (Prof. Dr. Peter Löcherbach, Mainz)
- Integration nach Plan? – Ein holländisches Modell (Dr. Ben Valkenburg, Utrecht)
- Mission Locale – Ein Konzept der Integrationsbegleitung von Jugendlichen (Nasseur Oussedik, Marseille)

Arbeitsgruppen:

- Integrationsmanagement zwischen Einzelfallhilfe und Netzwerkarbeit
- Integration in den Arbeitsmarkt
- Sozialraum und niederschwellige Zugänge
- Sozial- und Integrationsberatung
- Fallmanagement in Ausbildung und Studium

Anstöße für notwendige Fachdiskussionen

Vor Ort war die Fachkonferenz der Startpunkt für die Akteure, sich intensiv mit der Thematik zu beschäftigen und Lösungsansätze für die Praxis zu entwickeln. Das Veranstaltungskonzept und -format kann daher auch dazu dienen, in anderen Regionen einen Anreiz zur Fachdiskussion zu setzen und die notwendige Entwicklungsarbeit anzustoßen.

Allgemeine Informationen

- Das Arbeitspapier liegt in Form einer pdf-Datei vor.
- NutzerInnen: Akteure der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen

Kontakt

FITT gGmbH

Saarbrücker Initiative
Migration und Arbeitswelt – SIMA
Wolfgang Vogt
Goebenstr. 40
66117 Saarbrücken
Telefon 0681/9 71 32 36

✉ wvogt@sima-inbez.de





2.2 Orientierungsphase

In der Bundesrepublik erfolgt der Zugang zum Arbeitsmarkt in erster Linie durch den Nachweis formaler beruflicher Qualifikationen. Wer über diese nicht verfügt, hat mit größeren Problemen bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu rechnen. Gerade MigrantInnen sehen sich in vielfacher Weise mit dieser Situation konfrontiert: Ein Teil verfügt über im Ausland erworbene Bildungs- und Berufsabschlüsse, die ihnen in Deutschland jedoch nicht anerkannt werden. Andere besitzen keine zertifizierte (Berufs-) Ausbildung oder bringen Berufserfahrungen mit, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt keine Nachfrage finden; andere versuchen z.B. nach der Betreuung von Angehörigen oder Kindern einen beruflichen (Neu-) Anfang. Gleichzeitig verfügen sie jedoch über beruflich relevante Fachlichkeit, Kompetenzen und Erfahrungen. Bei ihrem Versuch, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, bedeutet dies für viele MigrantInnen, sich mit einer beruflichen (Neu-) Orientierung auseinanderzusetzen. Für die Integration in den Arbeitsmarkt spielt diese Phase eine besondere Rolle: Sie bildet die Grundlage für eine erfolgreiche

berufliche Integration und erfordert individuelle Wege der Unterstützung.

Die Entwicklungspartnerschaft InBeZ hat sich in ganz unterschiedlichen Facetten mit der Phase der (Neu-) Orientierung auseinandergesetzt. Allen Instrumenten gemeinsam ist das Ziel, arbeitsmarktrelevante und übertragbare Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen gemeinsam mit den KundInnen herauszuarbeiten sowie für die Teilnehmenden und die Auftraggeber (ARGE/Optkom, Arbeitsagentur) sichtbar und nutzbar zu machen. Die Instrumente richten sich an all jene, die sich mit den eigenen beruflichen Perspektiven auseinandersetzen und eine Ist-Analyse ihrer beruflichen Kompetenzen durchführen möchten. Die Projekterfahrung hat gezeigt, dass außerhalb staatlicher Institutionen, in zeitlich intensiveren und unbürokratischeren Beratungssettings ein Vertrauens- und Arbeitsverhältnis aufgebaut werden kann, um persönliche und berufliche Erfahrungen, Kompetenzen, Wünsche und Perspektiven einer beruflichen und gesellschaftlichen

Integration zu erfassen. Zudem verfügen die MitarbeiterInnen öffentlicher Institutionen häufig nicht über die zeitliche Kapazität für eine intensive Berufsorientierung, -beratung und Kompetenzfeststellung oder entsprechende dezidierte Instrumente. Die fachlich fundierten Ergebnisse und Empfehlungen können die AuftraggeberInnen als Unterstützung in ihre Arbeit und weitere Entscheidung über erforderliche Eingliederungsschritte einfließen lassen.

Für die vielfältigen Bedarfe, Situationen und Ziele der KundInnen finden sich in den Teilprojekten der Entwicklungspartnerschaft ebenso vielfältige Angebote und Instrumente zur individuellen Unterstützung der Zielgruppe. Ein bewusst niedrigschwellig gehaltenes Angebot bietet der lebenswelt- und sozialraumorientierte Kurs zur beruflichen Orientierung von MigrantInnen (2.2.1), der aus den Strukturen der Gemeinwesenarbeit heraus entwickelt wurde. Erfolgreich erprobte Instrumente zur Beratung (2.2.2), zum Profiling und zur Kompetenzfeststellung (2.2.5 - 2.2.8) – auch prak-

tischen Kompetenzfeststellung (2.2.9 -2.2.10) – dienen der Erfassung formeller und informeller Qualifikationen mit dem Ziel einer individuellen Berufswegeplanung und -begleitung. Hierbei wurde ein Instrument explizit für die Planung und Vorbereitung einer nachhaltigen Existenzgründung durch MigrantInnen erfolgreich erprobt (2.2.3-2.2.4). Der Beratungsgutschein (2.2.11) zielt auf die Kooperation arbeitsmarktrelevanter und integrationspolitischer Akteure: er dient dazu, die Zusammenarbeit von ARGE, Migrationsdiensten und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zu initiieren, systematisch auszugestalten und zu verbessern.

Mit dieser erfolgreich erprobten Palette von Instrumenten und Angeboten ist es den Teilprojekten gelungen, einen großen Kreis der Zielgruppe auf ihrem individuellen Weg der beruflichen (Neu)Orientierung zu unterstützen, eine (Wieder)Annäherung an den Arbeitsmarkt zu erreichen sowie berufliche Perspektiven zu erarbeiten und zu realisieren.

2.2.1 Schulung/Curriculum

❖ *Lebenswelt- und sozialraumbezogener Kurs zur beruflichen Orientierung von MigrantInnen*

Die Teilnehmenden können in vertrauter, wertschätzender und diskriminierungsarmer Umgebung für sich berufliche Handlungsalternativen finden, die auf ihren eigenen und den Ressourcen des Stadtteils aufbauen.

Freiwillige, niederschwellige Zugänge mit Stadtteilbezug

Der Kurs wendet sich in erster Linie an erwerbslose erwachsene MigrantInnen bzw. Deutsche mit Migrationshintergrund, die im Stadtteil leben. Die im BürgerInnenZentrum Brebach – einem Gemeinwesenprojekt in Saarbrücken – durchgeführten Kurse zur beruflichen Orientierung von MigrantInnen zeichnen sich durch folgende Besonderheiten aus:

- **Niederschwellige Zugänge:** der Bedarf nach den o.g. Kursen ergab sich aus Kontakten zu interessierten Personengruppen bzw. Schlüsselpersonen im Stadtteil (Bsp.: Frauen, Teilnehmende des Integrationskurses). Demzufolge wurde das Kursangebot in erster Linie unter den StadtteilbewohnerInnen selber kommuniziert und die Motivation zur Teilnahme knüpfte direkt am Eigeninteresse der jeweiligen Zielgruppe an.
- **Stadtteil-/Sozialraumbezug:** die Teilnehmenden lernen Angebote im Stadtteil kennen, sie werden sich ihrer persönlichen Netzwerke (in Community und Stadtteil) bewusst und ermutigt, diese gezielt zur beruflichen Orientierung und Integration zu nutzen.
- **Freiwilligkeit:** die Teilnahme an dem Kurs erfolgt freiwillig. Zur Teilnahme an dem Kurs bedarf es keiner Erledigung von Formalien. Die Teilnahme ist kostenlos.

Zielsetzung des Kurses ist es, die Teilnehmenden zu ermutigen, sich aktiv mit Fragen der beruflichen Orientierung auseinanderzusetzen. Im Verlauf des Kurses wird gemeinsam mit den Teilnehmenden herausgearbeitet, über welche verwertbaren und übertragbaren schulischen, beruflichen und sonstigen Qualifikationen sie bereits verfügen und welche berufliche Tätigkeit sie anstreben. Die Teilnehmenden werden in die Lage versetzt, ihre jeweilige Situation besser einzuschätzen und realistische Ziele für ihre berufliche Zukunft zu entwickeln. Dabei dient der Austausch mit Teilnehmenden in ähnlicher Situation der gegenseitigen Unterstützung.

Mit der Teilnahme am Kurs sollen nicht zuletzt die im Integrationskurs erworbenen Sprachkenntnisse Anwendung finden und vertieft werden. Konkret geht es darum, die sprachlichen Grundlagen zum Verfassen eines Lebenslaufes, von Bewerbungen und zum Verhalten bei Vorstellungsgesprächen zu vermitteln.

Zielgruppen und Methoden

Im BürgerInnenZentrum Brebach, Saarbrücken, fand der Kurs im Kontext der Gemeinwesenarbeit statt, d.h. die Akquise der Maßnahme wendete sich in erster Linie an MigrantInnen aus dem Stadtteil. Zugänge zu den Teilnehmenden bestanden über Öffentlichkeitsarbeit, vor allem aber über „Mund-zu-Mund-Propaganda“, Bewerbung im Gemeinwesen, über communities und die ARGE.

Nach Akquise von interessierten TeilnehmerInnen absolvieren diese für den Zeitraum von acht bis zwölf Wochen eine Schulung. In verschiedenen Übungen wurde zu folgenden Themenbereichen gearbeitet: „Meine beruflichen Ziele und die nächsten Schritte“, „Wie schreibe ich einen Lebenslauf?“, „Wie suche ich einen Job?“, „Welche Berufe gibt es und welche kommen für mich

in Frage?“. Methodisch wird in den Sitzungen mit unterschiedlichen Konzepten, wie z.B. Gruppencoaching, Kompetenzfeststellungen, SOLL-IST-Analysen, gearbeitet.

Die Durchführung des Kurses kann an lokale Anforderungen, Interessen und Bedarfe der NutzerInnen bzw. Einsatzfelder flexibel angepasst werden. So richteten wir uns im ersten Durchlauf des Kurses an Frauen aus dem Stadtteil, die bislang oder seit längerer Zeit nicht berufstätig waren. Der Kurs wendete sich dabei integrationsfördernd gleichermaßen an Frauen deutscher und nichtdeutscher Herkunft. In diesem Kurs standen neben den oben genannten Themen insbesondere auch Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Zentrum des Interesses.

In einem zweiten Durchlauf wendeten wir uns an MigrantInnen bzw. Deutsche mit Migrationshintergrund, die aktuell an einem Integrationskurs teilgenommen hatten und ihrerseits um Unterstützung bei der beruflichen Orientierung sowie Weiterentwicklung ihrer neu erworbenen sprachlichen Kompetenzen gebeten hatten.

Organisatorische und personelle Voraussetzungen

Der Kurs kann in alleiniger Verantwortung des Trägers durchgeführt werden. Für die im Rahmen des Kurses vorgesehenen Gespräche und Projektbesuche (ARGE, Berufsinformationszentrum, VertreterInnen von Organisationen im Stadtteil, VertreterInnen von bestimmten Berufsgruppen u.a.) sind entsprechende Kooperationen erforderlich.

Der Kurs sollte von im Bereich Berufsbildungsmaßnahmen und Sprachvermittlung erfahrenen Mitarbeitenden durchgeführt werden. Darüber hinaus sollte das Personal ein Bewusstsein für die Migrationsthematik mitbringen bzw. über eigene Migrationserfahrung verfügen.

Dokumentation und Transfer

Eine Beschreibung zur methodischen Durchführung des Kurses mit systematischem Lebenswelt- und Sozialraumbezug liegt in schriftlicher Form vor. Das Konzept des Kurses ist sowohl in bestehender Form als auch in modifizierter Form bedarfsgerecht übertragbar.

Allgemeine Informationen

- Die Kursbeschreibung liegt in digitaler Form und in Papierform vor (ca. acht Seiten zzgl. Anhang: Arbeitsblätter)
- NutzerInnen: Gemeinwesenprojekte/Nachbarschaftszentren, Migrantenorganisationen, Einrichtungen des sozialen Bereichs etc. (adaptierbar auf andere Bereiche)
- Erforderliche Ressourcen: mindestens eine entsprechend qualifizierte Person sowie Räume zur Durchführung des Kurses.

Kontakt

Diakonisches Werk an der Saar gGmbH

Abteilung Offene Soziale Arbeit
Rembrandtstr. 17-19
66540 Neunkirchen
Tel. 06821/956-204

osa@dwsaar.de



2.2.2 Berufswegebegleitung und -beratung von Migrantinnen und Migranten

❖ Prozessorientierung und Ganzheitlichkeit als Bestandteile der arbeitsmarktbezogenen Beratung

Komplexe Ausgangslage erfordert individuellen und situations- angemessenen Zugang

Da es sich bei MigrantInnen um den durchschnittlich jüngeren Anteil der Gesamtbevölkerung handelt, ist es in Anbetracht der demografischen Entwicklung von generellem und insbesondere wirtschaftlichem Interesse, eine nachhaltige Eingliederung dieser Personen in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Die Ausgangslage der Personengruppe wird unter anderem bestimmt von der Migrationserfahrung und den Gründen, die zur Migration geführt haben, dem Bildungsstand bzw. den anerkannten Bildungs- und Berufsabschlüssen, den Angeboten des Spracherwerbs, möglicher kultureller Ausgrenzung und Vereinnahmung, dem Fremdheitserleben, den Diskriminierungs- und Dequalifizierungserfahrungen sowie psychischen und physischen Beeinträchtigungen.

Der Lösungsansatz der Berufswegebegleitung und -beratung zur Unterstützung der beruflichen Integration der Zielgruppe stellt eine individuell und situationsangemessene Beratung dar, die darauf abzielt, die Stärken und Potentiale der MigrantInnen herauszuarbeiten und für die Integration in den Arbeitsmarkt nutzbar zu machen.

Spezifischen Kompetenzermittlungen, zielgruppengerechter Beratung und diversen Arbeitsmarktinstrumenten zum Trotz bietet der aktuelle Arbeitsmarkt nicht für alle erwerbslosen Personen einen Arbeitsplatz. Dennoch können mit einer ressourcenorientierten und umfassenden Beratung und Begleitung die Chancen für einen Einstieg in die Arbeitswelt optimiert werden. Mit diesem Instrument werden die KundInnen mit ih-

ren formellen und informellen Ressourcen in den Mittelpunkt gestellt – ihr soziales Umfeld und ihre individuelle Biographie bilden die Grundlage der Berufswegebegleitung und -beratung. Die Berufswegeplanung beschränkt sich aus diesem Grund nicht auf das ausschließliche Ziel einer abhängigen Vollbeschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt, sondern schließt auch die Suche nach alternativen Beschäftigungsformen ein – wie Arbeitsgelegenheiten, mehrere Beschäftigungsverhältnisse, ein Mix aus Selbständigkeit und abhängiger Beschäftigung, MiniJobs, Tagesstrukturierung und Beschäftigung in Projekten.

Stufenmodell des Case Management

Der Begleit- und Beratungsprozess orientiert sich am Stufenmodell des Case Managements und enthält folgende Kernelemente:

- ein Erstgespräch zur Feststellung, ob eine individuelle Sozial- und Kompetenzanalyse erforderlich ist,
- ggf. die Erstellung einer individuellen Sozial- und Kompetenzanalyse mit Hilfe eines standardisierten Verfahrens mit erprobten Instrumenten,
- die Erstellung eines Förderplans,
- die Sicherstellung der Umsetzung des Förderplans sowie
- der Abschluss und die Kontrolle einer Integrationsvereinbarung (fakultativ).

Der Begleit- und Beratungsprozess entspricht anerkannten und erprobten Qualitätskriterien in der

1. Strukturqualität, wozu ein niedragschwelliger Zugang, zeitnahe Beratung, eine unkomplizierte Erreichbarkeit, die Multidisziplinarität und Fachlichkeit sowie Interkulturalität und Geschlechtersensibilität der MitarbeiterInnen, die Kooperationen und Vernetzung des Trägers und der MitarbeiterInnen in der Region, eine externe Gremienarbeit und Öffentlichkeit sowie eine angemessene räumliche und materielle Ausstattung gehören, sowie in der
2. Prozessqualität, die eine fachliche Unabhängigkeit, den Schutz des Vertrauensverhältnisses, eine strukturierte und nachvollziehbare Dokumentation der Beratung, Fallbesprechungen und Teamkooperation, regelmäßige Fortbildungen der MitarbeiterInnen sowie Teamsupervision umfasst.

Transferfähigkeit

Das ressourcenorientierte Begleit- und Beratungskonzept ist anwendbar für alle arbeitsmarktfernen Zielgruppen.

Dokumentation

Es liegen Formblätter zur Dokumentation des Beratungsprozesses und ein Fortbildungskonzept für BeraterInnen vor.



Kontakt

baff e.V.

Chris Ludwig, Geschäftsführerin
Maxstraße 61a
67059 Ludwigshafen
Telefon 0621/62 33 35, Fax 0621/52 30 47

✉ baff-ev@gmx.de

baffe.v.

2.2.3 LEAS_ik© als Ausgangspunkt einer nachhaltigen Existenzgründung

❖ *Instrument zur Ermittlung von Eignung und Ausgangssituation von MigrantInnen für eine unternehmerische Selbstständigkeit*

Analyse von Potentialen, Möglichkeiten und Hemmnissen des Gründungsprozesses

LEAS_ik© ist ein Instrument zur Ermittlung der Eignung und Ausgangssituation von gründungswilligen MigrantInnen für eine unternehmerische Selbstständigkeit. Es dient der Selbsterkennung der Startvoraussetzungen, der Auseinandersetzung mit den Anforderungen an die Existenzgründung und bildet die Grundlage für eine begleitete und strukturierte Planung. Unwissenheit und Unstrukturiertheit von Gründungswilligen gegenüber den eigenen Startvoraussetzungen und dem daraus abzuleitenden Bedarf an Begleitung waren Anlass, um **LEAS_ik©** als Startbaustein zu entwickeln. Die individualisierten Anforderungen von Gründungsinteressierten können nur auf der Grundlage einer analysierten Startsituation und durch ein integriertes und baukastenartiges Begleitsystem gedeckt werden.

Hauptzielgruppe sind Menschen mit Migrationshintergrund, die arbeitslos bzw. von Arbeitslosigkeit bedroht sind und in Erwägung ziehen, sich selbstständig zu machen. Darüber hinaus ist **LEAS_ik©** einsetzbar für alle Gründungswilligen, die bereits am „Beginn“ ihres Vorhabens stehen.

Der besondere **Nutzen** liegt in der schrittweisen und strukturierten Auseinandersetzung der Teilnehmenden mit dem eigenen Gründungsvorhaben vor dem Gründungsprozess und im Abwägen der Potentiale, Möglichkeiten und eventuellen Hemmnisse. Hierin liegen auch Innovation bzw. **Mehrwert**: Es geht nicht nur darum, die Ausgangsvoraussetzungen der Gründungswilligen kompakt festzustellen, sondern gleichzeitig darum, den Gründungsprozess und die damit verbundenen Aufgaben aufzuzeigen und zu verdeutlichen.

LEAS_ik© und mögliche Folgemaßnahmen im Beratungsprozess

LEAS_ik© bildet den Startpunkt eines Existenzgründungsunterstützungsprozesses. **LEAS_ik©** ist ein Fragebogen, der folgende Bereiche einschließt: Kompetenzen, Rahmenbedingungen, Gründungsvoraussetzungen und Absicherung. Er kann ergänzt werden durch themenspezifische Zusatzbögen, mündet in ein Auswertungsinstrument und bildet die Grundlage für weitere Planungen und Planungsunterlagen.

Auf diesen Startpunkt des Existenzgründungsunterstützungsprozesses kann ein Qualifizierungs- und Betreuungsmodell aufbauen, welches den optimalen Vorbereitungsablauf einer Existenzgründung abbildet (integrierte Beratung und Begleitung, Qualifizierungs- und Workshopbausteine, Materialien wie Arbeitsblätter und Planungsgrundlagen, Auswertungsinstrumente) – immer unter Beachtung des individuellen Unterstützungsansatzes. Die vorhandenen Kompetenzen werden als Selbstbild und Startgrundlage durch die Gründungswilligen selbst erfasst. Danach obliegt es jeder/m Teilnehmenden selbst, darauf aufzubauen und diese weiter zu entwickeln. Die nötige Unterstützungsstruktur sollte dafür bereitgestellt werden.

Idealerweise wird das Instrument von einem Orientierungsgespräch mit den Gründungsinteressierten flankiert, welches in die Beantwortung der Fragen in **LEAS_ik©** mündet (entweder allein oder in Moderation mit der Gründungsberaterin bzw. dem Gründungsberater). Es schließt sich ein Auswertungsgespräch an, in dem auf der Grundlage der Antworten die weiteren Gründungsaktivitäten geplant werden. Das Ergebnis bietet zusätzlich Hinweise für eine mögliche finanzielle Förderung (z.B. als Grundlage für die Beantragung der Finanzierung durch die zuständige ARGE).

Zugang zu dieser Dienstleistung können die Teilnehmenden durch Zuweisung über z.B. ARGE/Optionskommunen bzw. Arbeitsagenturen haben, insofern z.B. die Gründungsunterstützung darüber finanziert werden soll.

Einsatzmöglichkeiten und -voraussetzungen von LEAS_ik©

Wesentlich für die Bereitstellung des Instrumentes ist eine enge Zusammenarbeit mit ARGE/Optionskommunen, Arbeitsagenturen und weiteren Finanzierungsinstitutionen, die die personenbezogene Auswertung als Grundlage für zielorientierte und individuelle Unterstützungsleistungen einsetzen können.

Das Produkt ist nicht losgelöst, sondern nur eingebunden in einem individuellen Orientierungs- und Beratungsprozess durch erfahrene GründungsberaterInnen zu empfehlen. Die Gesprächspersonen sollten in diesem Prozess nicht wechseln, sie sollten schnell und kompakt die Ausgangssituation der Gründungsinteressierten erfassen und nach relativ kurzer Zeit eine grundlegende Planung vornehmen können.

Transferfähigkeit

Die Leistung kann in jeder Region eingesetzt werden, in der eine Unterstützungsstruktur für Gründungswillige vorgehalten wird, die Finanzierung und das entsprechende Netzwerk vorhanden sind und die GründungsexpertInnen für den Einsatz von LEAS_ik entsprechend sensibilisiert und qualifiziert sind.

Die Inhalte und Materialien des Produktes sind einsetzbar für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen.

Allgemeine Informationen

Format: Papierform, DIN A4 (digitale Form in Vorbereitung), modulartiger Aufbau (4 Bereiche), jedoch sollte alle Module beantwortet werden, um ein Gesamtbild zu erhalten.

Einsatz des Instrumentes im Orientierungs-/Beratungsprozess

- als Grundlage für die weitere Planung des Gründungsprozesses für die Gründungswilligen bzw. die Gründungsbegleitenden sowie
- als Finanzierungsvorlage für die ARGE, Agenturen, usw.

Ressourcen:

- personelle Ressourcen: siehe oben (eine Person je Gespräch, Person)
- räumliche Ressourcen: Beratungsraum/Gesprächsraum
- zeitliche Ressourcen: 2-3 Beratungsgespräche à 0,5-1 Std. pro Person

Kontakt

Dresdner Exis EUROPA e.V.

InBeZ Sachsen – Existenzgründung von Menschen mit Migrationshintergrund
Sandra Scheibe
Ammonstr. 35
01067 Dresden,
Telefon 0351/43 70 70-0

✦✦✦ scheibe@exis.de

Dresdner
Exis
EUROPA e.V.

2.2.4 SEN_EX©

„Existenzgründung – eine berufliche Alternative?“

❖ *Instrument zur Sensibilisierung für
Existenzgründung und unternehmerische Selbstständigkeit*

Erwerbsalternative Existenzgründung kalkulierbar machen

Unwissenheit und Fehlinformationen von am Arbeitsmarkt benachteiligten Zielgruppen über die Beschäftigungsalternative der Existenzgründung und unternehmerischen Selbstständigkeit bilden die Grundlage für dieses Instrument.

Es wird dabei darauf abgezielt, die Teilnehmenden dazu zu bewegen, sich mit weiteren (insbes. Existenzgründung) als den bisher betrachteten Erwerbsmöglichkeiten auseinanderzusetzen, um diese ggf. in die weitere Berufswegeplanung mit einzubeziehen.

Ziele dabei sind:

1. das schrittweise Heranführen an berufliche Alternativen durch Darstellung der persönlichen Situation, Erarbeitung der eigenen Anforderungen an eine Arbeit, Herausarbeiten neuer Perspektiven durch eine unternehmerische Selbstständigkeit, Planen weiterer Wege bei Interesse für eine Existenzgründung,
2. die Auseinandersetzung mit dem Thema, auch wenn letztlich eine Entscheidung gegen eine Gründung erfolgt – inkl. der Herausarbeitung von entwicklungsfördernden Prozessen, Aktionsrahmen und Tendenzen speziell für die Zielgruppe sowie von Ansatzpunkten für weitere berufliche Perspektiven.

Zielgruppen sind insbesondere am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen mit Migrationshintergrund sowie MultiplikatorInnen, die mit der Zielgruppe arbeiten und das Instrument in ihren Begleitprozess mit einsetzen.

Der Nutzen gerade für die benachteiligte Zielgruppe besteht in der Auseinandersetzung mit alternativen Be-

schäftigungsmöglichkeiten und in der Anregung von Denk-/Überlegungsprozessen unter dem Aspekt: „Gründungsinteresse kann ich erst haben, wenn ich mich mit dieser Möglichkeit auseinandergesetzt habe“.

Es handelt sich um eine prozessorientierte **Innovation**, d.h. es wird eine neue didaktische Methode eingesetzt. Als **Mehrwert** wird die höhere Effizienz bei der personenbezogenen Erarbeitung des Spektrums von Erwerbsmöglichkeiten gesehen – als Anleitungshilfe zur Selbsthilfe, ohne dass sofort eine umfassende Existenzgründungsberatung/-begleitung erforderlich wird.

Schnittstellen zur Berufsberatung

Das Instrument besteht aus einem 2-seitigen Fragebogen zum direkten Einsatz in Beratungs-/Orientierungsgesprächen mit Arbeitsuchenden oder auch als Vorbereitungsbogen für ein entsprechendes Gespräch. Außerdem kann ein weiterer 1-seitiger Fragebogen bearbeitet werden, der als Übergabedokument an GründungsexpertInnen zur weiteren Begleitung genutzt werden kann.

Somit kann das Produkt in dieser Form eine Schnittstelle zwischen „Job-/Berufsberatung“ und „Gründungsberatung“ bilden. Es kann Zielgruppen-Kompetenz mit Gründungs-Kompetenz verbinden und bietet eine Möglichkeit, zusätzliche Erwerbsalternativen aufzuzeigen.

Das Instrument regt in der Bearbeitung des Fragebogens Überlegungsprozesse an und führt aber auch zu definitiven Entscheidungen für/gegen eine weitere Auseinandersetzung mit der Thematik „Existenzgründung“ hin.

Informations- und Orientierungsveranstaltung

Das Instrument besteht in einer Ausbaustufe aus einer Informations- und Orientierungsveranstaltung mit dem integrierten Fragebogen zum Einsatz bei Bildungs-/Maßnahmeträgern oder Beratungseinrichtungen (insbesondere durch GründungsexpertInnen).

Hier können die GründungsexpertInnen zusätzlich die Gruppendynamik nutzen, um auf Chancen und Risiken einer Existenzgründung sowie notwendige Vorbereitungsphasen/-aktivitäten aufmerksam zu machen und damit unvorbereitete Gründungen vermeiden helfen.

Für die einzelnen Teilnehmenden besteht die Möglichkeit in der Auseinandersetzung mit den Fragen und den Anmerkungen der GründungsexpertInnen, sich die eigenen Kompetenzen überhaupt bzw. noch deutlicher bewusst zu machen.

Hilfe für Arbeitsmarktakeure

Mit diesem Instrument wird gerade den Arbeitsmarktakeuren, die in der Vermittlung und Bildung von Arbeitssuchenden tätig sind, eine externe Hilfe zur Verfügung gestellt, um kompetent auf weitere Erwerbsmöglichkeiten hinzuweisen.

Externe Hilfe bedeutet hier die eigenständige Anwendung des Instrumentes im Orientierungs-/Beratungs-/Betreuungsprozess oder aber die Einbindung von GründungsexpertInnen als integrierbarer Baustein bei Trägern entsprechender Aktivitäten.

Transferfähigkeit

Das Instrument kann wie oben beschrieben durch andere Träger und Personen in individuellen Gesprächen eingesetzt werden. Notwendig dafür ist jedoch eine entsprechende persönliche Einweisung über eine Handlungsempfehlung und die damit verbundene Schaffung der Voraussetzungen zur Weitervermittlung potentieller Interessierter an ein Gründungsnetzwerk.

Das Instrument ist flexibel durchführbar und beschreibbar, so dass eine Nutzung in anderen Kontexten und auch für andere Zielgruppen ohne große Umstände möglich ist, z.B. generell für Menschen mit Benachteiligungen am Arbeitsmarkt.

Allgemeine Informationen

Format: Papierform, DIN A4

Einsatz des Instrumentes:

im Orientierungs-/Beratungs-/Betreuungsprozess:

- MitarbeiterInnen von Bildungsträgern, Beratungs- und Vermittlungseinrichtungen, Vereinen und Verbänden, die sich mit der Integration von Arbeitslosen beschäftigen, ARGE, Arbeitsagenturen, Operierenden Kommunen, Integrationsämtern, Integrationsfachdiensten, Migrantenorganisationen, Berufsgenossenschaften, Versicherungsträgern, u.a.
- Bereiche: Profiling, Kompetenzfeststellung, Berufs- und Joborientierung, Bewerbertraining, Vermittlungsunterstützung, Ausbildung, Umschulung, Fortbildung, Weiterbildung

in Orientierungs- / Sensibilisierungsveranstaltungen:

- GründungsexpertInnen, GründungsberaterInnen, DozentInnen im Gründungsbereich durch externen Einsatz in o.g. Bereichen

Ressourcen:

- a. personelle Ressourcen: siehe oben/eine Person je Gespräch/Veranstaltung
- b. räumliche Ressourcen: Beratungs-/Gruppen-/Schulungsraum – je nach Gruppengröße, max. 16 TeilnehmerInnen
- c. zeitliche Ressourcen:
 - Veranstaltung: 2-4 Std., inklusive individueller Nachgespräche
 - Beratungsgespräch: 0,5-1 Std. pro Person

Kontakt

Dresdner Exis EUROPA e.V.

InBeZ Sachsen – Existenzgründung
von Menschen mit Migrationshintergrund
Sandra Scheibe
Ammonstr. 35
01067 Dresden
Telefon 0351/43 70 70 -0

✉ scheibe@exis.de

Dresdner
Exis
EUROPA e.V.

2.2.5 Profiling – Kompetenzfeststellung

❖ *Feststellung der beruflichen Qualifikationen, der formellen und informellen Fähigkeiten für eine erste Berufswegeplanung*

Ziel des Instrumentes ist, gemeinsam mit dem Kunden oder der Kundin eine erste Berufswegeplanung zu erarbeiten und integrationsfördernde Empfehlungen für weitere Angebote an den Kostenträger zu geben. Dabei werden der biographische und persönliche Hintergrund, die beruflichen Qualifikationen, Fertigkeiten und Kenntnisse, das soziale Umfeld, die persönlichen Erfahrungen, die Sprachkenntnisse sowie persönliche Interessen des Kunden und der Kundin miteinbezogen.

Qualifikationsprofile von MigrantInnen zeichnen sich dadurch aus, dass die im Herkunftsland erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen häufig bei Bewerbungen nicht angegeben werden. Diese werden im Profiling herausgefiltert und dem Kunden oder der Kundin sowie dem Auftraggeber sichtbar gemacht und beschrieben.

Die Profiling-Instrumente sind daher ganzheitlich ausgerichtet und erfassen berufliche Kompetenzen, Schlüsselkompetenzen und individuelle Ressourcen der Personen. Im Beratungsprozess wird formell und informell erworbenes Wissen und Können gleichermaßen erhoben. Darüber hinaus dient das Profiling der Motivation und der Stärkung des Selbstwertgefühls der Kundin und des Kunden. Es werden neben der Fokussierung auf eine Arbeitsstelle soziale und persönliche Bereiche herausgearbeitet, die das Lebensgefühl positiv stärken und das Beziehungs- und Kontaktnetz erweitern.

Profiling und Berufswegeplanung

In der Entwicklungsphase erfolgte der Zugang über die VermittlerInnen des JobCenter Mainz. Allerdings ist das Instrument grundsätzlich auch für andere Zielgruppen offen (s. unten) und macht somit verschiedene Zugänge denkbar; bspw. über die Arbeitsagenturen oder Migrantenorganisationen.

Das Profiling selbst dauert ca. 1,5 Stunden: Es wird ein systemisch-biografisches, leitfadengestütztes Einzelinterview mit dem Ziel geführt, möglichst viele Fakten (hard skills: schulische und berufliche Qualifikationen in Form von Zertifizierungen) zu erfassen, die für eine berufliche und gesellschaftliche Integration bedeutsam sind. So wird beispielsweise bei nicht anerkannten Abschlüssen nach den Inhalten der Ausbildung geschaut, die auf das deutsche System transferierbar sind.

Aufbauend auf den Fähigkeiten, Kenntnissen und Abschlüssen wird gemeinsam mit den Personen eine individuelle Berufswegeplanung erarbeitet, die sich am Arbeitsmarkt orientiert und deren Zielerreichung realistisch ist. Im Rahmen dieser Planung werden klar definierte Teilziele festgelegt, um die Integration in den Arbeitsmarkt systematisch und planvoll anzugehen. Hierbei werden der Eigenbeitrag des Einzelnen herausgestellt und die erforderlichen Vorgehensweisen gemeinsam erarbeitet.

Nach Abschluss des Profiling erfolgt ein schriftliches Feedback mittels eines standardisierten Rückmeldebogens an den Kostenträger. Diese Rückmeldung wird im Beisein der Kundin oder des Kunden verfasst und in ihr werden weitere Schritte empfohlen. Für diesen empfehlenden Charakter erscheint es uns notwendig, dass die Neutralität der profilenden Stelle gewährleistet ist und Mitnahmeeffekten vorgebeugt wird.

Anforderung an die MitarbeiterInnen

Die mit dem Profiling betrauten Fachkräfte müssen in der Durchführung von Profiling- und Kompetenzfeststellungsverfahren qualifiziert sein und insbesondere über interkulturelle Kompetenz und Ambiguitätstoleranz verfügen. Vertrauens- und Motivationsbildung sowie Empathie sind weitere wichtige Voraussetzungen.

Des Weiteren sind Grundkenntnisse des deutschen Bildungs- und Ausbildungswesens sowie Kenntnisse über Berufs- und Weiterbildungswege zentrale Prämissen – insbesondere dann, wenn das Profiling an eine Berufswegeberatung gekoppelt ist.

Die Fachkräfte müssen sensibel sein gegenüber Lebensläufen, Lernkulturen und Lebenssituationen, die durch Migration geprägt sind. Sie müssen über den Nutzen, die Einsatzmöglichkeiten und Zielsetzungen von Verfahren und Methoden informiert sein. Ihnen muss ebenfalls bewusst sein, welchen Institutionen die Ergebnisse zur Verwertung gemeldet werden und welche Förder- und Fordermöglichkeiten dort vorgehalten werden.

Transferfähigkeit des Instrumentes

Entwickelt wurde dieses Instrument (standardisierter Fragebogen und leitfadengestütztes Einzelinterview) für Personen mit Migrationshintergrund, die sich im ALG II-Bezug befinden. Darüber hinaus ist das Instrument sowohl für ALG I-KundInnen (v.a. für BetreuungskundInnen) als auch für erwerbstätige Personen einsetzbar, die sich mit den eigenen beruflichen Perspektiven auseinandersetzen und eine Ist-Analyse ihrer beruflichen Kompetenzen durchführen möchten. Dies wird in Zeiten, in denen Berufsbiographien nur noch selten linear verlaufen, immer bedeutsamer. Der biographische Ansatz gibt einen umfassenderen Einblick in die Fähigkeiten der einzelnen und ist mit der Auflistung von Qualifikationen für einen potentiellen Arbeitgeber nutzbringend.

Das Instrument ist bundesweit transferierbar, da es keine regionalspezifischen Anforderungen enthält und als ein Instrument der Berufswegeplanung entwickelt wurde. Es trägt den Anforderungen der bundesweiten IQ-Standards Rechnung, die einen ganzheitlichen An-

satz zu Grunde legen. Es dient der Ist-Analyse und ermöglicht die Ermittlung eines ersten Weiterbildungs- oder Nachqualifizierungsbedarfs. Ein Transfer des Instrumentes erfordert die Schulung der MitarbeiterInnen zur Nutzung des Instrumentes.

Allgemeine Informationen:

- Format: Standardisierter Fragebogen mit einem leitfadengestütztem Interview; Dauer ca. 1,5 Stunden sowie ein standardisierter Rückmeldebogen
- Nutzer:
 - KundInnen, die an einer Ist-Analyse ihrer berufsrelevanten Qualifikationen, Kenntnisse und Fähigkeiten interessiert sind und
 - Job-Center sowie die Agentur für Arbeit zur Ermittlung des Kundenbedarfs
- Ressourcen: 1,5 Personalstellen und 2 Beratungsräume mit PC und Internetanschluss

Kontakt

AMA Mainz GbR

Susanne Weidner
Leibnizstraße 20
55118 Mainz
Telefon 06131/6 27 82 13

✉ s.weidner@ama-mainz.de

Arbeits**M**arkt**A**gentur
MAINZ

2.2.6 Kompetenzfeststellungsverfahren

❖ Einsatz im Kontext beruflicher Eignungsfeststellung von MigrantInnen

Ziel des Kompetenzfeststellungsverfahrens ist die Erfassung der Stärken und Entwicklungsbedarfe, der beruflichen Orientierung und Eignung sowie der aktuell möglichen Einsatzfelder der KundInnen. Hierbei werden bewährte Instrumente anderer Verfahren kombiniert mit neu entwickelten, standardisierten Instrumenten eingesetzt. Die Auswahl der Instrumente erfolgt berufsorientiert und berücksichtigt Zeit- und Kosteneffizienz des Kostenträgers. Innerhalb einer Ablaufkette schließt sich das Kompetenzfeststellungsverfahren an ein migrationssensibles Profiling an. Die durch die Kompetenzfeststellung gewonnenen Erkenntnisse münden in ein Beratungsgespräch und einen Abschlussbericht für die KundInnen und den Kostenträger.

Modularer Aufbau des Verfahrens

Das Kompetenzfeststellungsverfahren umfasst folgende Module:

- Modul 1: Sprachtest für eine Einstufung in die Sprachniveaus 0 bis B1 (Einstufungstest „Deutsch für Zugewanderte“ des Goetheinstituts – entspricht dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmen – GER)
- Modul 2: Mobilität (standardisierter Fragebogen)
- Modul 3: Lerntypentest (Lesen, Hören, Abschreiben, Sehen (Bilder), Ertasten)
- Modul 4: Berufliche Orientierung und Eignung (Computertest)
- Modul 5: E-Profiling (Computertest)
- Modul 6: Arbeitstugenden (Beobachtung)
- Modul 7: Auswertung und Berichterstattung
- Modul 8: Abschließendes Beratungsgespräch mit der Kundin oder dem Kunden

Modul 9: Optionales berufliches Praktikum, in dem weitere Kompetenzen und evtl. bereits vorhandene berufliche Kenntnisse (z.B. aus Tätigkeiten von nicht anerkannten Berufsabschlüssen) festgestellt werden.

Personelle und institutionelle Voraussetzungen

Die Umsetzung der Kompetenzfeststellung erfordert mit den Instrumenten vertraute und qualifizierte Fachkräfte, die über ein hohes Maß an interkultureller Kompetenz und Empathie verfügen. Neben Kenntnissen über Entwicklungsmöglichkeiten/-maßnahmen von Kompetenzen sind auch Grundkenntnisse des deutschen Bildungs- und Ausbildungswesens sowie der verschiedenen Berufsbereiche unabdingbar, um eine entsprechende Beratung und angemessene Empfehlung zu gewährleisten. Darüber hinaus erfordert die Zusammenarbeit und der Austausch mit ProfilerInnen, beruflichen Coaches, den MitarbeiterInnen des Jobcenters sowie anderen Trägern Kooperations- und Netzwerkfähigkeiten. Infrastrukturelle Voraussetzungen für die Durchführung des Verfahrens sind ein Seminarraum, ein Computerraum, die entsprechenden Unterlagen und die Software.

Mehrwert der Dienstleistung

Der Mehrwert gegenüber bereits existierenden Verfahren liegt insbesondere in der Berücksichtigung des Migrationshintergrundes und des Geschlechtes. Die standardisierten Instrumente sind so angelegt, dass die Feststellung vorhandener Kompetenzen so unabhängig wie möglich von der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit der KundInnen erfolgen kann und dass persönliche Erfahrungen und Erlebnisse beachtet werden. Der Mo-

der Charakter ermöglicht eine separate Anwendung einzelner Teile. Effizient ist das Verfahren aufgrund der zeitlichen Beschränkung auf zwei Vormittage, an denen 45 verschiedene Kompetenzen festgestellt werden können sowie dem Einsatz nur einer Pädagogin bzw. eines Pädagogen (abgesehen von der parallel zu den restlichen Modulen laufenden Korrektur des Sprachtests, die für 3 Stunden eine zweite Person erfordert). Für die Computertests sind Kenntnisse in der Fingerfertigkeit mit der Computer-Mouse erforderlich, die in einer vorgeschalteten Übungsstunde erworben werden können. Durch die für mögliche Einsatzfelder oder Bildungsmaßnahmen zugeschnittenen Empfehlungen können die Kosten für den Leistungsträger reduziert werden. Darüber hinaus erfolgt eine fortlaufende Optimierung begleitend zur Evaluation des Verfahrens.

Kooperationen und Rahmenbedingungen

Das Kompetenzfeststellungsverfahren ist eingebettet in eine Reihe berufsorientierender und -qualifizierender Maßnahmen, wobei der Zugang zu der Zielgruppe zum überwiegenden Teil durch das Jobcenter Mainz erfolgte. Bevor die vom Jobcenter Mainz zugewiesenen MigrantInnen zur Kompetenzfeststellung kamen, durchliefen sie zunächst ein Profiling (s. oben). Verfügen sie mindestens über das Sprachniveau B1, erfolgte nach der Kompetenzfeststellung und dem Feedback an den Kostenträger ggf. eine Weiterleitung des Kunden oder der Kundin ins berufliche Coaching. In Einzelfällen war das Coaching auch bei Sprachkenntnissen von A2 möglich. Waren nicht ausreichende Sprachkenntnisse für eine sinnvolle Arbeit im Coaching vorhanden, erhielten die KundInnen eine entsprechende Empfehlung für das Jobcenter Mainz und eine Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Sprachkurs.

Transferfähigkeit durch modularen Aufbau

Das Kompetenzfeststellungsverfahren wurde mit Blick auf arbeitslose Menschen mit Migrationshintergrund über 25 Jahre entwickelt. Es kann aber problemlos bei anderen Zielgruppen, wie Nicht-Migranten (hier entfiel optional das Modul 1), Erwerbspersonen oder auch der Zielgruppe unter 25 Jahren eingesetzt werden. Dabei ist das Instrument vollständig oder modular transferfähig und kann in anderen Kontexten durchgeführt werden. Für die Umsetzung ist die nötige Infrastruktur und Software, die entsprechenden Lizenzen sowie eine Schulung der MitarbeiterInnen erforderlich. Nicht möglich ist die inhaltliche Modifizierung einzelner Module, um die Standardisierung nicht zu gefährden.

Allgemeine Informationen

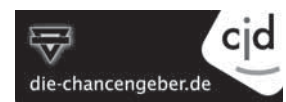
- **Format:** Abschlussbericht in Papierform bzw. als Word-Datei (7-8 DIN A4 Seiten)
- **NutzerInnen des Verfahrens:** arbeitslose Personen, Jobcenter, Agentur für Arbeit, Mitarbeitende anderer Träger
- **Ressourcen:** zwei PädagogInnen, ein Seminarraum, ein Computerraum, die Software, Fragebögen und Sprachtest, Material Lerntypentest, Lizenzen
- **Zeitraum:** für die zu beratenden Personen: zwei Vormittage à 6 Stunden sowie 1,5 Stunden für das Abschlussgespräch
(sowie – wenn möglich – 4-6 Wochen Praktikum)

Kontakt

CJD Mainz im christlichen Jugenddorfwerk Deutschlands e.V.

Kompetenzfeststellung von MigrantInnen
Jutta Cornelius
Leibnizstr. 20
55118 Mainz
Telefon 06131/287 94 - 0

✉ jutta.cornelius@cjd-mainz.de



2.2.7 Kompetenzfeststellungsverfahren zur Berufswegeplanung mit Menschen mit Migrationshintergrund

❖ *Modularisiertes Feststellungsverfahren zur bedarfsorientierten beruflichen Integrationsplanung*

Qualifikationsprofile sichtbar machen

Ziel des Kompetenzfeststellungsverfahrens ist eine umfassende Beschreibung und Einschätzung der persönlichen Ausgangslage der KundInnen, d.h. eine Zusammenführung der individuellen Kenntnisse, Fähigkeiten, Qualifikationen, Erfahrungen, Ressourcen und Interessen als Grundlage für eine weitere Integrations- bzw. Berufswegeplanung und zur Stärkung der Eigenbemühungen.

Oftmals werden Qualifikationsprofile – besonders von Menschen mit Migrationshintergrund – durch bestehende Verfahren nicht adäquat abgebildet, bspw. werden im Ausland erworbene Berufserfahrung oder informell Erlerntes nicht entsprechend sichtbar gemacht. Dies hat nicht selten zur Folge, dass diese Ressourcen für den Arbeitsmarkt nicht nutzbar gemacht werden und eine bedarfsgerechte Integrationsplanung mit den BedarfsträgerInnen erheblich erschwert bis verunmöglicht wird. Das Instrument zielt daher in erster Linie auf arbeitssuchende Menschen mit Migrationshintergrund, älter als 25 Jahre und im ALG II-Bezug ab, ist prinzipiell jedoch zur persönlichen Bestandsaufnahme und beruflichen (Neu oder Um-)Orientierung für jede Zielgruppe einsetzbar.

Modularer Aufbau und Methodenvielfalt

Das Instrument dient der Erstellung zielgruppenspezifischer/-angepasster Qualifikationsprofile durch eine umfassende Analyse von Fertigkeiten und Fähigkeiten, durch eine Fokussierung auf lebensweltliche Bezüge, entsprechende Ressourcen und Schlüsselkompetenzen, die sich u.a. auch aufgrund des Migrationshintergrunds ergeben können.

Der modulare Aufbau und die Kombination unterschiedlichster Verfahren im Rahmen der Kompetenzfeststellung führen zu einem vielschichtigen, differenzierten Ergebnis, das zu ausgewählten Standards und konkreten Schlüsselqualifikationen Bezug nimmt (bspw. Sprachniveau analog des Europäischen Referenzrahmens GER, EDV-Kenntnisse). Evaluerte und jahrelang erprobte Verfahren wurden im Rahmen einzelner Module z.T. sprachlich angepasst, so dass je nach Sprachniveau nunmehr eine Umsetzbarkeit für unterschiedliche Zielgruppen gewährleistet ist. Die Methoden-Vielfalt (Selbst- und Fremdeinschätzung, Arbeitsaufträge, Einzelgespräche) erhöht die Partizipationsmöglichkeiten der KundInnen sowie deren Motivation. Das Instrument stellt eine Ergänzung bzw. Spezialisierung der bis dato zur Verfügung stehenden Instrumente dar und ist somit als integraler Bestandteil einer regionalen und sektoralen Förderkette (TeilnehmerInnen-Übergänge, wie z.B. bei arbeitssuchenden Menschen, die zwischen unterschiedlichen Arbeitsmarktakteuren stattfinden) besonders für Menschen mit Migrationshintergrund nutzbar.

Das vorliegende Instrument unterstützt, verbindet und aktiviert Prozesse und Aktivitäten auf individueller Ebene (Einschätzung und Erkennen persönlicher Fähigkeiten, Erhöhung der Motivation) und struktureller Ebene (Ergänzung arbeitsmarktpolitischer Instrumente bzw. der institutionellen Förderkette). Das Kompetenzfeststellungsverfahren umfasst z.Z. acht Module, die je nach Bedarf einzeln oder aufeinander aufbauend genutzt werden können:

- Modul 0: Zwei Fremdeinschätzungs-, Beobachtungsbögen zur Einschätzung von Arbeitstugenden, Methoden-, Sach-, Fach, Sozial, Selbst- und Sprachkompetenz (inkl. Definitionen zu den Beobachtungsstandards) je für einen kurz- oder langfristigen Einsatz
- Modul 1: Leitfadengestütztes Profiling
- Modul 2: Deutsch-Sprachtest (des Goethe-Instituts) in Anlehnung an den Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER) (Arbeitsblätter)
- Modul 3: Skizzierung (beruflicher) Interessenlagen durch zwei EDV-gestützte Selbsteinschätzungstests (angelehnt an den AIST-R, angepasst an Sprachniveau unter bzw. über A2 (GER)) und einen sprachunabhängigen Test F-I-T (Foto-Interessen-Test)
- Modul 4: Erfassung von EDV-Know How (Fragebogen und Arbeitsauftrag)
- Modul 5: Einschätzung der sozialen Kompetenzen je nach Sprachstufe durch sprachunabhängigen Online-Test (E-Profiling,) oder EDV-gestützte Selbsteinschätzungsbögen (in zweifacher Form für unterschiedliche Sprachniveaus).
- Modul 6: Ergebnisprotokoll mit den Auswertungen der einzelnen Module sowie abschließende Empfehlungen für weitere Handlungsschritte
- Modul 7: Beurteilungsbogen für fachpraktische Erprobung/Praktikum (Fach-, Methoden, Sozialkompetenz) (Fragebogen für Betriebe)

Erforderlich sind feste Terminvereinbarungen des Kunden bzw. der Kundin mit der Assessorin bzw. dem Assessor, da das Instrument eine individuelle Betreuung und Durchführung für den Kunden bzw. die Kundin vorsieht und eine umfassende Erläuterung und Klärung des Gesamtablaufs erhält. Der Kunde bzw. die Kundin hat damit die Möglichkeit, sich auf den Ablauf und die Anforderungen einzustellen und kann sich authentischer verhalten. Abstimmungsbedarfe mit den AuftraggeberInnen sind bei der Umsetzung nicht erforderlich, jedoch sollten zu Beginn der Beauftragung die Erwartungen und Ziele (sowohl der KundInnen als auch der AuftraggeberInnen) klar definiert sein. Die Gestaltung des Ablaufs kann an den jeweiligen Bedarfen bzw. Zielen ausgerichtet werden (z.B. wenn gezielt nur einzelne Bereiche wie Sprache und EDV erfasst werden sollen).

Nach Beendigung des Kompetenzfeststellungsverfahrens erhalten die KundInnen ein vom Träger bescheinigtes Ergebnisprotokoll sowie ein qualifiziertes Zeugnis, falls eine Überprüfung berufspraktischer Fähigkeiten an einem Arbeitsplatz daran anschließen soll.

Zugänge

Die Zugänge erfolgen durch Zuweisungen der ARGE (vor Ort: GfA Ludwigshafen), aus anderen Maßnahmen des Trägers oder von anderen Trägern (bspw. aus Integrationskursen). Zudem ist ein offener Zugang, z.B. Empfehlungen Dritter durch KundInnen (Verwandte/Bekannte) möglich.

Rahmenbedingungen

Komplementäre Leistungen durch die AuftraggeberInnen sind nicht erforderlich, der Träger koordiniert und organisiert die Abwicklung mit den einzubindenden PartnerInnen, LizenzgeberInnen und Betrieben. Für das Kompetenzfeststellungsverfahren ist ein Besprechungsraum mit PC inkl. Internet-Anschluss und Drucker erforderlich. Personell ist die Abwicklung durch einen Assessor bzw. eine Assessorin mit fundierten Erfahrungen in der Umsetzung, Auswertung und Interpretation von Profiling- und Test-Verfahren, Kenntnissen des regionalen und sektoralen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes, Erfahrungen in der Beratung bzw. Arbeit mit Menschen unterschiedlichster kultureller und sprachlicher Hintergründe, strukturierter und zielorientierter Arbeitsweise und Know How im Umgang mit PC und Internet erforderlich.

Transferfähigkeit

Die komplette oder partielle Umsetzung des Kompetenzfeststellungsverfahrens ist auch in anderen Regionen ohne hohen Aufwand möglich, jedoch ist die Einhaltung bestimmter Erfordernisse und Standards notwendig, die (in Anlehnung an die Facharbeitskreise des IQ-Netzwerks und die dort erarbeiteten Standards) momentan in einem Handbuch für das Kompetenzfeststellungsverfahren CJD Ludwigshafen dokumentiert werden und in einer Transferschulung vermittelt werden können.

Das Instrument ist so konzipiert, dass eine Nutzung auch für andere Zielgruppen möglich ist.

Die Module sind in erster Linie EDV-gestützt, d.h. sie sind als Word- oder Excel-Dateien nutzbar, können bedarfsgerecht, aber auch in Papierform (z.B. Profiling-Leitfaden) eingesetzt werden. Der Foto-Interessen-Test

sowie der Deutsch-Test liegen ausschließlich in Papierform vor. Der Umfang der Module in Papierform umfasst etwa jeweils 2 - 6 Seiten (DIN A4).

Ressourcen:

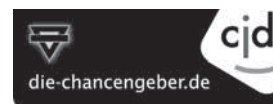
- Zeitlich: Werden alle Kompetenzfeststellungs-Module durchlaufen (ohne praktische Erprobung), so liegt die durchschnittliche Dauer bei etwa 8 Std. zzgl. etwa 3 Std. Ausarbeitung und Dokumentation (individuelle Schwankungen denkbar)
- Personell: Das Kompetenzfeststellungsverfahren kann von einer erfahrenen MitarbeiterIn durchgeführt werden; wird der Beobachtungsbogen eingesetzt, so sind zwei geschulte BeobachterInnen (AssessorIn/ProfilerIn plus bspw. BeraterIn) notwendig.
- Räumlich: Ein Besprechungsraum mit Arbeitsplatz, PC mit Drucker und Internetzugang

Kontakt

CJD Ludwigshafen im christlichen Jugenddorfwerk Deutschlands e.V.

Kompetenzen erkennen
Marco Feindel
Ludwigstr. 44
67059 Ludwigshafen
Telefon 0621-59 13 29 15

✉ marco.feindel@cjd.de



2.2.8 Profilbaukasten

❖ *Information, Profiling, Kompetenzfeststellung „aus einer Hand“*

Reibungslose Übergänge

Ziel des Profilbaukastens ist es, zur Unterstützung der beruflichen Integration der MigrantInnen ihre formellen und informellen Kompetenzen aufzudecken und zu dokumentieren. Vor diesem Hintergrund werden Unterstützungsleistungen und Hilfestellungen bei der Berufsfindung und Berufswegeplanung angeboten. Der Profilbaukasten setzt sich aus mehreren Modulen zusammen. Die Ergebnisse, die nach Abschluss aller Module erarbeitet werden, bilden die Grundlage, um gemeinsam mit den KundInnen berufliche Optionen herauszuarbeiten: Sie münden in einen Berufswegeplan, der die Planungs- und Handlungsschritte der Teilnehmenden abbildet, die zu einer nachhaltigen Eingliederung in den (lokalen) Arbeitsmarkt führen sollen. Beispiele für die Unterstützungsleistungen sind etwa:

- Hilfestellungen bei der Arbeits- und/oder Ausbildungsplatzsuche sowie bei der Minijob- und Praktikumsakquise (Stellensuche und individuelles Bewerbungscoaching),
- Empfehlungen für Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Arbeitsgelegenheiten an die AuftraggeberInnen,
- Unterstützung bei der Zeugnisanerkennung und der Beschaffung von arbeitsmarktrelevanten Unterlagen (z.B. Arbeitszeugnisse).

Die besondere Stärke des Profilbaukastens liegt darin, dass das InBeZ-Team Profiling, Kompetenzfeststellung und Beratung „aus einer Hand“ anbietet. Jeder Berater bzw. jede Beraterin führt Profiling und Kompetenzfeststellungen mit den Teilnehmenden durch und berät die AdressatInnen zu den verschiedensten Fragestellungen

ihrer beruflichen Integration. Die Ergebnisse aus dem Profiling und der Kompetenzfeststellung münden somit direkt in die Beratung und zwar ohne Informationsverluste, da eine Fallübergabe nicht erforderlich ist. Für die Teilnehmenden steht für alle Module eine feste Kontaktperson zur Verfügung. In der Konsequenz sparen alle Beteiligten Zeit und Wege, Informationsverluste an den Schnittstellen bleiben aus.

Zielgruppen des Profilbaukastens sind in erster Linie Personen mit Migrationshintergrund im ALG II-Bezug. Der Zugang erfolgt primär über individuelle Zuweisungen durch die persönlichen AnsprechpartnerInnen der Arbeitsgemeinschaft/Optionskommune und darüber hinaus über sonstige Netzwerke wie z.B. die Netzwerkarbeit mit einer lokalen Kindertagesstätte und Bildungsträgern, die die potentiellen TeilnehmerInnen über das Beratungsangebot informieren. Eine Ausweitung des Personenkreises ist möglich auf Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen wie z.B. Sucht, Krankheit oder Behinderung. Ein großer Vorteil liegt ebenso darin, dass alle Akteure, die persönlichen AnsprechpartnerInnen der Arbeitsgemeinschaft/Optionskommune oder der Arbeitsagentur, die BeraterInnen des Informations- und Beratungszentrums und die Teilnehmenden selbst, gleichermaßen die Ergebnisse des Profilbaukastens für den beruflichen Eingliederungsprozess der KundInnen nutzen können.

Das Produkt ist eine zielorientierte Innovation, bei der vor allem berufliche Qualifikationen und Erfahrungen aus dem Herkunftsland der Teilnehmenden berücksichtigt werden, um eine ressourcenorientierte Integration in den (lokalen) Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Modularer Aufbau und Auswertungsmöglichkeiten des Profilbaukastens

Der Profilbaukasten setzt sich aus insgesamt sechs Modulen zusammen, die auch einzeln durchgeführt werden können. Neben der Information und Beratung über Zugänge zum lokalen Arbeitsmarkt umfasst das Produkt folgende Bausteine:

- Modul 1: Stammdaten, schulischer und beruflicher Werdegang (leitfadengestütztes Interview, Dauer: ca. 1,5 Stunden)
- Modul 2: Vermittlungsfaktoren: Ressourcen und Hemmnisse (leitfadengestütztes Interview, Dauer ca. 1,5-2 Stunden)
- Modul 3: Evaluation von Sprach-/Integrationskursen, Qualifizierungsmaßnahmen und/oder Arbeitsgelegenheiten (Fragebögen, Dauer: ca. 1-2 Stunden)
- Modul 4: Berufliche Orientierung und Kompetenzfeststellung (Fragebögen, Dauer: ca. 2 Stunden)
- Modul 5: Feststellung der Sozialkompetenzen (Fragebögen, Dauer: ca. 2 Stunden)
- Modul 6: Profilwerkstatt (praktische Kompetenzfeststellung bei einem externen Träger, Dauer des 1. Durchlaufs: 6 Monate, kürzere Laufzeiten möglich).

Die Module 3-6 können optional eingesetzt werden, wenn sie für die Zielgruppe geeignet erscheinen. Der Profilbaukasten ist eine Kombination aus unterschiedlichen Instrumenten, die die Selbstreflexion und Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden aktivieren.

Die Informationen und Ergebnisse aus den Modulen werden in die Profildatenbank eingegeben und dort verwaltet. Die Profildatenbank generiert unterschiedliche Auswertungsmöglichkeiten, in denen die Arbeitsergebnisse für die Teilnehmenden und den Auftraggeber zusammengefasst sind. Diese sind:

- ein aussagekräftiger Lebenslauf
- ein Berufswegeplan in Printform, der alle Handlungsschritte auf dem Weg zur beruflichen Integration beinhaltet
- die Ergebnisse der beruflichen Orientierung und Kompetenzfeststellung, der Feststellung der Sozialkompetenzen und der Profilwerkstatt in Printform
- Zwischenberichte für die AuftraggeberInnen als Grundlage für eine passgenaue Vermittlung.

Rahmenbedingungen

Infrastruktur: Die Bereitstellung eines geeigneten Beratungsraums zur Durchführung der Module 1 - 5 mit Teilnehmenden. Unterrichtsräume, Lernmaterial, Werkstätten zur praktischen Erprobung im Rahmen des Moduls 6.

Technische Voraussetzungen: Die Nutzung eines PCs/Laptops und eines Druckers müssen gewährleistet sein. Der PC/Laptop muss über die entsprechende Software zur Nutzung der Profildatenbank verfügen (Microsoft Access).

Anforderungen an die Fachkräfte

Fachliche und methodische Kompetenzen: Kenntnis der Bildungs- und Berufssysteme der Herkunftsländer und der Bundesrepublik, Kenntnis über Wege und Verfahren der Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen, Rechtskenntnisse in der Sozialgesetzgebung, Wissen über regionale Angebote zur beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung, Kontaktaufbau und -pflege mit lokalen Unternehmen, didaktische Fähigkeiten zur Vermittlung von berufsbezogenem Deutsch und theoretischen Inhalten, Fachkenntnisse der angebotenen Berufsfelder in der Profilwerkstatt.

Soziale und persönliche Kompetenzen: Offenheit, Akzeptanz, Ambiguitätstoleranz, interkulturelle Kompetenz in Bezug auf die Auseinandersetzung mit der Lebenswelt der Zielgruppe, Fähigkeit des vernetzten Denkens, Reflexionsfähigkeit.

Praxisorientierung und Transferfähigkeit

Das Produkt ist vielseitig einsetzbar sowohl im Rahmen der Orientierungsphase und Berufswegebegleitung, als auch zur Vermittlung und Nachbetreuung. In diesem Zusammenhang liefern die Ergebnisse Anhaltspunkte, um die berufliche Qualifizierung der Teilnehmenden einzuleiten (Teilnahme an Sprachkursen, berufsbezogenen Sprachkursen, Qualifizierungsmaßnahmen, Fort- und Weiterbildung, Anerkennung von Berufsabschlüssen etc.).

Wichtig für den beruflichen Eingliederungsprozess der Zielgruppe ist die Erfassung der gesamten persönlichen und berufsspezifischen Merkmale. Dabei sind nicht nur Aspekte zu berücksichtigen, die sich seit dem Aufenthalt in Deutschland ergeben haben, sondern vor allem

auch die Erfahrungen aus den Herkunftsländern. Dabei können übertragbare Fähigkeiten erkannt und für die berufliche Eingliederung genutzt werden.

Das Instrument ist eingebettet in eine vor- und nachgeschaltete Beratung, die durch die Beschäftigten des Informations- und Beratungszentrums Rhein-Hunsrück geleistet wird. Als Transfer kann die Weiterleitung des Lebenslaufes sowie der Ergebnisse und weiterer Empfehlungen an die persönlichen AnsprechpartnerInnen der Arbeitsverwaltung verstanden werden. Diese nutzen die Resultate für eine passgenaue Eingliederung in den Arbeitsmarkt.

Das Produkt ist so flexibel konzipiert, dass es in anderen Kontexten und für andere Zielgruppen genutzt werden kann. Zur Durchführung der einzelnen Module liegen Leitfäden und Informationsblätter vor.

Kontakt

Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück

Informations- und Beratungszentrum
Rhein-Hunsrück
Ulrike Weikusat, Sozialplanung
Ludwigstraße 3-5
55469 Simmern
Telefon 06761/82 - 447

✦ ulrike.weikusat@rheinhunsrueck.de

KREISVERWALTUNG RHEIN-HUNSÜCK



2.2.9 Profilwerkstatt

❖ Produkt zur praktischen Kompetenzfeststellung und anschließenden Berufswegeplanung in unterschiedlichen beruflichen Bereichen

Praktische Überprüfung an einem realen Arbeitsplatz

Die Profilwerkstatt beschreibt den praxisorientierten Teil des Profilbaukastens (2.2.8) und damit einen Teilausschnitt des Gesamtkonzeptes. Mit der Teilnahme an der Profilwerkstatt

- wissen die Teilnehmenden um ihre beruflichen Kompetenzen in den durchlaufenen (Werkstatt-) Bereichen, d.h. ihre Vorstellungen bezüglich des Arbeitsmarktes und der Bereiche, in denen sie ihre Kompetenzen einsetzen können, sind um eine externe realistische Einschätzung erweitert worden;
- bekommen die Teilnehmenden die entsprechenden für sie wichtigen deutschen Fachbegriffe vermittelt („berufsbezogenes Deutsch“);
- erwerben die Teilnehmenden Kenntnisse über den Bewerbungsprozess (Bewerbungstraining);
- haben die Teilnehmenden ein berufliches Praktikum absolviert;
- erhalten die Teilnehmenden ein berufliches Zertifikat (als Element der Bewerbungsunterlagen).

Die Ergebnisse können von den AuftraggeberInnen, den BeraterInnen des InBeZ Informations- und Beratungszentrums und den KundInnen zur weiteren beruflichen Wegeplanung und Eingliederung genutzt werden.

Im Herkunftsland erworbene Arbeits- und Berufserfahrungen werden häufig nicht anerkannt und damit entwertet. Die Profilwerkstatt versucht dieser Dequalifizierung entgegen zu wirken, indem sie das berufliche Profil der Teilnehmenden schärft und übertragbare Fähigkeiten sichtbar macht.

Zielgruppen des Moduls sind in erster Linie Personen mit Migrationshintergrund im ALG II-Bezug, die geringe berufliche Qualifikationen vorweisen bzw. deren Qualifikationen aus den Herkunftsländern in Deutschland nicht anerkannt sind. Eine Ausweitung der Zielgruppe ist möglich. So eignet sich das Produkt z.B. auch für Jugendliche zur beruflichen Orientierung oder für Personen (über 50), die sich umorientieren möchten.

Enge Abstimmung von Berufswünschen und Praxismodulen

Die AbsolventInnen werden von den AuftraggeberInnen für die Teilnahme an der Profilwerkstatt vorgeschlagen. Im Vorfeld findet eine Veranstaltung mit den Teilnehmenden, den AuftraggeberInnen und dem durchführenden Träger statt, um über den Ablauf der praktischen Kompetenzfeststellung zu informieren.

Die Profilwerkstatt wird in Modulform in verschiedenen beruflichen Bereichen (konzeptionell vorgesehen sind: Hotel- und Gaststätten, Einzelhandel, Lager, Hauswirtschaft, Elektrik, Metall, Holz, Büro) mit gezielter Sprachförderung vorgehalten. Den Teilnehmenden werden die theoretischen Grundlagen ihrer gewählten Berufsbereiche vermittelt. Ergänzend dazu erhalten sie berufsbezogenen Deutschunterricht zur Vermittlung der Fachsprache. Darüber hinaus wird der berufliche Eingliederungsprozess mit einem Bewerbungstraining unterstützt. Die Theorie wird durch ein Praktikum vervollständigt. Der durchführende Träger hilft bei der Suche nach einem geeigneten Betrieb. Im Rahmen der Praxisphase findet die praktische Kompetenzfeststellung in den jeweiligen Berufsbereichen durch die Anlei-

terInnen der Praktikumsbetriebe statt. Die festgestellten Fähigkeiten werden nach Abschluss der Profilwerkstatt in einem Zertifikat erfasst.

Die Profilwerkstatt wurde von 09/2006–02/2007 erstmals durchgeführt. Kürzere Laufzeiten sind denkbar.

Das Modul ist Bestandteil des Profilbaukastens (2.2.8). Es kann einzeln durchgeführt oder in Verbindung mit weiteren Elementen des Profilbaukastens (Stammdaten, schulischer und beruflicher Werdegang, Evaluation von Arbeitsgelegenheiten, Sprach-/Integrationskurse, berufliche Orientierung, Feststellung der Sozialkompetenzen) eingesetzt werden.

Technische und personelle Ressourcen

Das Produkt wird durch die Leistungen eines geeigneten (Bildungs-)Trägers angeboten, der durch den Auftraggeber finanziert wird. Die Profilwerkstatt erfordert folgende Rahmenbedingungen:

- 1. Infrastruktur:** Unterrichtsräume, Lernmaterial, Werkstätten zur praktischen Erprobung
- 2. Technische Voraussetzungen:** Die Nutzung eines PC/Laptops und eines Druckers für das Bewerbungstraining müssen gewährleistet sein
- 3. Anforderungen an die Fachkräfte:** Fachliche und methodische Kompetenzen: Kenntnis der Bildungs- und Berufssysteme der Herkunftsländer und der Bundesrepublik, Kenntnis über Wege und Verfahren der Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen, Wissen über regionale Angebote zur beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung, Kontaktaufbau und -pflege mit lokalen Unternehmen, didaktische Fähigkeiten zur Vermittlung von berufsbezogenem Deutsch und theoretischen Inhalten, Fachkenntnisse in den angebotenen Berufsfeldern (Nachweis z.B. durch Ausbildereignungsschein, Meisterbrief etc.)
- 4. Soziale und persönliche Kompetenzen:** Offenheit, Akzeptanz, Ambiguitätstoleranz, interkulturelle Kompetenz in Bezug auf die Auseinandersetzung mit der Lebenswelt der Zielgruppe, Fähigkeit zu vernetztem Denken, Reflexionsfähigkeit.

Transferfähigkeit

Das Produkt wird als Grundlage für die berufliche Orientierung, die berufsbezogene Beratung und das Coaching eingesetzt. Das Instrument fördert die Motivation der Teilnehmenden durch das Sichtbarmachen der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten und führt daher zur Stärkung des Selbstwertgefühls. Dadurch erhalten die Arbeitsuchenden mehr Klarheit über die eigene Situation und gewinnen einen Überblick über ihre beruflichen Eingliederungschancen. Im Rahmen der praktischen Kompetenzfeststellung nimmt das Produkt Bezug auf im Herkunftsland erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten und stimmt diese mit dem (lokalen) Arbeitsmarkt ab.

Das Instrument ist eingebettet in einen Beratungskontext, der durch die Beschäftigten des Informations- und Beratungszentrums Rhein-Hunsrück angeboten wird.

Das Konzept ist so flexibel konzipiert, dass es in anderen Kontexten und für andere Zielgruppen genutzt werden kann. Je nach Kapazitäten des durchführenden Trägers können auch weitere Berufsbereiche als die oben genannten angeboten werden bzw. es kann auch auf einzelne Felder verzichtet werden.

Kontakt

Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück

Informations- und Beratungszentrum
Rhein-Hunsrück
Ulrike Weikusat, Sozialplanung
Ludwigstraße 3-5
55469 Simmern
Telefon 06761/82 - 447

✚ ulrike.weikusat@rheinhunsrueck.de

KREISVERWALTUNG RHEIN-HUNSRÜCK



2.2.10 Überprüfung Berufspraktischer Fähigkeiten am Arbeitsplatz

❖ Instrument zur berufspraktischen Erprobung in Betrieben als Teil eines Kompetenzfeststellungsverfahrens

Kompetenzfeststellung im Betrieb

Ziel der berufspraktischen Erprobung ist es, eine fachliche Beurteilung von einem Betrieb zu vorhandenen Kenntnissen und Fähigkeiten sowie Entwicklungsbedarfen von Personen mit Migrationshintergrund zu erhalten. Dies stellt eine wichtige Erweiterung zu den Ergebnissen der Kompetenzfeststellung dar, die sich in erster Linie auf die Selbsteinschätzung der KundInnen beziehen. Es wird so eine Fremdeinschätzung für die KundInnen gewonnen, die eine ausschlaggebende Referenz für den beruflichen Integrationsprozess bedeuten kann.

Ausgangslage: Im Ausland erworbene Abschlüsse werden in Deutschland häufig nicht oder nur teilweise anerkannt. Um die berufsrelevanten Kompetenzen und Fähigkeiten von MigrantInnen dennoch zugänglich und sichtbar zu machen, besteht ein erheblicher Bedarf, diese fachpraktisch zu erproben und einen Nachweis über bestehende Kenntnisse und Fähigkeiten auszustellen: Erst so können die Chancen auf einen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt erhöht werden.

Zielgruppe sind dabei in erster Linie arbeitssuchende Menschen mit Migrationshintergrund, die über 25 Jahre alt sind und sich im ALG II-Bezug befinden. Prinzipiell ist das Instrument bei Arbeitsuchenden, von Arbeitslosigkeit Bedrohten oder Erwerbstätigen einsetzbar, die sich beruflich (neu-)orientieren wollen.

Innovationen: Die berufspraktische Erprobung wird an vorhergehende Profiling- und Kompetenzfeststellungsverfahren gekoppelt, so dass eine umfassende Einschätzung der individuellen Kenntnisse und Fertigkeiten in Ergänzung zur Selbsteinschätzung der KundInnen erstellt wird. Durch die Betreuung und Begleitung sowohl des Kooperationsbetriebes als auch der Kundin und des Kunden können gleichzeitig die Vermittlungschancen

und eine Übernahme in den Betrieb forciert werden. Ist dies nicht möglich, entsteht abschließend ein umfassendes Profil, das der Kunde oder die Kundin für zukünftige Bewerbungen nutzen kann.

Mehrwert: Die Personaleinstellungen von BewerberInnen mit Migrationshintergrund sind in vielen Betrieben begleitet von einer Unsicherheit und Skepsis gegenüber befürchteten Einflüssen der kulturellen Hintergründe und gegenüber den beruflichen Kompetenzen und Fähigkeiten. Beidem kann eine berufspraktische Erprobung der beruflichen Fähigkeiten entgegenwirken. Die Betreuung des Betriebes durch die Assessorin/den Assessor bzw. die Beraterin/den Berater und kann dazu beitragen, Vorurteile und Unsicherheiten abzubauen und Missverständnisse zu vermeiden, da bei Bedarf zeitnah offene Fragen geklärt werden können. So werden Betriebe für das Thema sensibilisiert und aufgeklärt, sowie die Chancen für MigrantInnen, einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden, vergrößert.

Einzelschritte der Vermittlung in ein Praktikum der Kooperationsbetriebe

Die Zugänge

- erfolgen zum einen durch Zuweisungen durch AuftraggeberInnen und KooperationspartnerInnen,
- erfolgen aus anderen Maßnahmen des Trägers (trägerinterne Informationen) oder von anderen Trägern (bspw. aus Integrationskursen),
- sind möglichst niederschwellig und offen angelegt, z.B. aufgrund von Empfehlungen durch Verwandte/Bekannte, durch Informationen der Presse, durch Informationsweitergabe in (regionalen) Arbeitsgruppen/-kreisen.

Die praktische Erprobung erfolgt im Anschluss an ein Profiling und an ein Kompetenzfeststellungsverfahren, dessen Ergebnisse in Form eines Berichtes zusammengefasst und mit den KundInnen besprochen werden.

Im Vorfeld der Vermittlung in die praktische Erprobung werden bestehende Kontakte zu Betrieben genutzt oder neue Kooperationsbetriebe akquiriert, mit denen Ziel, Einsatz und Ablauf einer Erprobung ausführlich besprochen werden.

Kooperationen planen und erfolgreich durchführen

Befinden sich KundInnen im ALG II-Bezug, ist wichtig, dass die Assessorin/der Assessor bzw. die Beraterin/der Berater in Kontakt zu den zuständigen FallmanagerInnen steht und mit diesen und den KundInnen zusammen alle Formalitäten regelt, die für ein Praktikum notwendig sind.

Zudem ist die Kontaktpflege und eine dauerhafte Begleitung und Beratung der Kooperationsbetriebe wichtig.

Während der praktischen Erprobung werden Betrieb und KundInnen begleitet. Bei verschiedenen Anfragen und Problematiken steht eine feste Ansprechpartnerin bzw. ein fester Ansprechpartner zur Verfügung. Der gesamte Prozess wird durch die Begleiterin oder den Begleiter in einem Aktionsplan dokumentiert. Der Betrieb erhält außerdem einen umfangreichen Beurteilungsbogen, dessen Inhalte im Vorfeld mit dem Betrieb besprochen werden. Zum Abschluss der Erprobungsphase erfolgt ein persönliches Gespräch mit der Kundin bzw. dem Kunden und dem Betrieb.

In Absprache mit dem Betrieb wird ein Nachweis mit Angaben über vorhandene Kenntnisse und Fähigkeiten ausgestellt und der Kundin bzw. dem Kunden ausgestellt.

In einem Abschlussgespräch werden mit der Kundin bzw. dem Kunden berufliche Perspektiven, Entwicklungsmöglichkeiten und Zukunftsperspektiven besprochen.

Müssen besondere Voraussetzungen für das Angebot des Produktes bzw. der Dienstleistung vorhanden sein?

Durch die Zusammenarbeit mit verschiedenen Betrieben muss die Beratung/Begleitung darauf achten, dass bestimmte Qualitätsanforderungen erfüllt sind. Dies bedeutet etwa, dass der Betrieb offen im Umgang mit KundInnen und BeraterInnen ist und eine vertrauensvolle Kooperation herrscht. Dies kann im Vorfeld dadurch gewährleistet werden, dass klare Absprachen über das Arbeitsfeld und die Arbeitsprozesse, in der die Erprobung durchgeführt werden sollen, stattfinden. Betrieb und Betreuerin bzw. Betreuer müssen sich über Art und Umfang sowie das angestrebte Ergebnis einig sein.

Ressourcen

- **Zeitlich:** Die praktische Erprobung sollte mindestens 4 Wochen dauern. Zuvor gibt es ausführliche Absprachen über Inhalte mit dem Betrieb, regelmäßige Kontaktaufnahmen (mind. einmal pro Woche) und eine ausführliche Nachbesprechung nach Abschluss des Praktikums.
- **Personell:** Eine Betreuerin/ein Betreuer bzw. eine Ansprechpartnerin/ein Ansprechpartner die/der idealerweise am Kompetenzfeststellungsverfahren beteiligt war und den Kunden oder die Kundin kennt.

Kontakt

CJD Ludwigshafen im christlichen Jugenddorfwerk Deutschlands e.V.

Kompetenzen erkennen
Marco Feindel
Ludwigstr. 44, 67059 Ludwigshafen
Telefon 0621/59 13 29 15

marco.feindel@cjd.de



2.2.11 Beratungsgutscheine

❖❖❖ *Beratungsgutschein als Instrument der Zusammenarbeit*

Der Beratungsgutschein ist ein Instrument, um die Zusammenarbeit von ARGE, Migrationsdiensten und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zu initiieren, systematisch auszugestalten und kontinuierlich zu verbessern.

Schnittstelle in der Einzelfallberatung zwischen ARGE und Migrationsberatung

Durch das Verfahren werden MigrantInnen Zugänge zur ARGE, den Migrationsdiensten und den Weiterbildungsangeboten erleichtert und wichtige Informationsflüsse gesichert (qualitativ und an den Schnittstellen zwischen den Akteuren). Das Verfahren garantiert den MigrantInnen eine einzelfallorientierte, arbeitsmarktbezogene Beratung und unterstützt die Übergänge in passgenaue und bedarfsgerechte Fördermaßnahmen.

Zielgruppe im Projektzeitraum sind Personen mit Migrationshintergrund über 25 Jahre, die Arbeitslosengeld II beziehen und für die a) bei der ARGE noch kein aussagekräftiges Profiling (auch Erstprofiling) vorliegt bzw. b) deren Profiling einer Aktualisierung bedarf und/oder c) ein erhöhter Beratungsbedarf vorliegt, der mit den Ressourcen der ARGE nicht gedeckt werden kann. In Zusammenarbeit mit geeigneten lokalen Kooperationspartnern (Gemeinwesenprojekte, Beratungsstellen etc.) kann das Instrument auf weitere Zielgruppen ausgeweitet werden.

Der Beratungsgutschein regelt konkret und verbindlich die Zusammenarbeit der Migrationsberatung und der ARGE. Er verknüpft damit Förderansätze der Kommunal-, Landes- und Bundesebene, die auf jeweils unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen beruhen. In dieser Form und Dimension ist dies eine Prozessinnovation für die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen der (Arbeitsmarkt) Integration.

Einzelschritte im Prozess

Den Beratungsgutschein, den die arbeitssuchenden MigrantInnen von ihrem zuständigen Ansprechpartner bzw. ihrer zuständigen Ansprechpartnerin bei der ARGE erhalten, können sie bei den Migrationsdiensten einlösen. Gemeinsam mit den Ratsuchenden erarbeiten die MitarbeiterInnen der Migrationsdienste ein aussagekräftiges Profiling. Das Profiling entspricht den Datenanforderungen der ARGE, so dass die ARGE die Angaben in ihr Datensystem einspeisen kann. Über das Profiling hinaus arbeiten die Mitarbeitenden der Migrationsdienste mit den KundInnen an einer Berufswegeplanung und formulieren konkrete Empfehlungen für weitere Schritte in Richtung Arbeitsmarktintegration (z.B. Sprachförderung, Qualifizierungsmaßnahmen). In einem 6-Augen-Gespräch werden die Empfehlungen gemeinsam mit der zuständigen Arbeitsvermittlerin bzw. Fallmanagerin besprochen. Die Vereinbarungen der weiteren Schritte werden in die Eingliederungsvereinbarung der ARGE mit aufgenommen.

Die Teilnehmenden werden in erster Linie über die Integrationskurse, die Migrationsdienste und die ARGE erreicht.

1. Etwa 4 Wochen vor Kursende besucht eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des BAMF, der ARGE und der Migrationsdienste die Integrationskurse, stellt sich und ihr/sein Angebot vor und führt eine erste individuelle oder Gruppenberatung durch. Bedarf und Voraussetzung der TeilnehmerInnen an einem Beratungsgutschein können gleich vor Ort geklärt werden. So sichert das Instrument zeitnahe Aktivitäten in Richtung beruflicher Integration direkt nach dem Sprachkurs.
2. Stellen die MitarbeiterInnen der Migrationsdienste bei ihren (Neu)KundInnen einen erhöhten Bedarf

an intensiver arbeitsmarktbezogener Beratung fest und liegen die o.g. Voraussetzungen vor, können sie mit der ARGE absprechen, ob ein Beratungsgutschein ausgestellt wird.

3. Auch die ARGE kann für ihre (neuen) KundInnen mit Migrationshintergrund einen Beratungsgutschein ausstellen, wenn entsprechender Bedarf (s.o.) vorliegt. Diese Zugänge haben sich als sehr erfolgreich erwiesen. Bei entsprechender Information über den Beratungsgutschein in den communities, anderen Beratungsdiensten etc. sind alternative Zugänge möglich. Da durch das Verfahren Zugänge zu den Migrationsdiensten geschaffen wurden, können die Ratsuchenden das Beratungsangebot zur weiteren Begleitung und Unterstützung nutzen.

Transparenz und Informationsaustausch

Die erfolgreiche Umsetzung des Instruments ist nur durch die Zusammenarbeit und entsprechende Leistungen der ARGE, der Migrationsdienste, des BAMF und der Weiterbildungsträger möglich. Für die Aufgaben, die im Zusammenhang des Beratungsgutscheins zu leisten sind, müssen die Mitarbeitenden der Migrationsdienste über Kenntnisse über die arbeitsmarktpolitischen Regelungen, Leistungen und Instrumente verfügen. Um passgenaue Empfehlungen über weitere Qualifizierungen oder Förderungen sonstiger Art zu geben, bedarf es Informationen über die regionalen Einrichtungen und Angebote (z.B. Bildungsträger und aktuell laufende Weiterbildungsmaßnahmen).

Dies setzt wiederum einen Informationsaustausch zwischen regional tätigen Bildungsträgern und Migrationsdiensten voraus. Die ArbeitsvermittlerInnen und FallmanagerInnen der ARGE brauchen entsprechende Kenntnisse über die regional tätigen Migrationsdienste, um die KundInnen im Zusammenhang der Beratungsgutscheine ausreichend beraten (AnsprechpartnerInnen, Adressen etc.) zu können.

Gleichzeitig muss ein ausreichendes Maß an Information und Transparenz über Zuständigkeiten und Kontaktdaten gewährleistet sein, damit die Mitarbeitenden der Migrationsdienste und der ARGE zum Zweck von Absprachen und Klärungen direkten Kontakt auf kurzem Weg zueinander aufnehmen können. Idealerweise wird das Instrument und die Zusammenarbeit von regelmäßigen Arbeitstreffen zwischen ARGE, Migrationsdiensten und

BAMF flankiert, um kontinuierlich auf Entwicklungen (z.B. Änderung des Bedarfs der Zielgruppe und/oder der NutzerInnen) reagieren und Optimierungen in die Wege leiten zu können.

Optimierung der Arbeit durch das Instrument Beratungsgutschein

Der Beratungsgutschein als Schnittstellenmanagement optimiert den Prozess der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen. Durch die Bündelung lokaler Ressourcen kann a) kostengünstig die Effizienz der arbeitsmarktbezogenen Beratung erhöht, können b) Bedarfe der KooperationspartnerInnen und der MigrantInnen gedeckt und c) zentrale Schnittstellen bedient werden. Das Instrument mit seinen Prozessen und Aktivitäten ist in anderen Kontexten und Regionen einsetzbar sowie auf andere Zielgruppen übertragbar, solange die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen und KooperationspartnerInnen gewonnen werden können. Eine ausführliche Beschreibung des Instruments mit allen notwendigen Aktivitäten und Rahmenbedingungen liegt vor.

Allgemeine Informationen

Beschreibung des Produkts in digitaler Form beziehbar.

Mögliche NutzerInnen (primär): ARGEn, Optionskommunen, Agentur für Arbeit

Erforderliche Ressourcen: Eine für das Instrument verantwortliche Ansprechperson bei der ARGE

Kontakt

ARGE Saarbrücken

Saarbrücker Initiative
Migration und Arbeitswelt – SIMA
Nurettin Berber
Hafenstr. 18
66111 Saarbrücken
Telefon 0681/9 44 34 42

✦✦✦ Nurettin.Berber@arge-sgb2.de





2.3 Berufswegebegleitung und Vermittlung

Ein Großteil der Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland findet weder eine existenzsichernde Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt noch wird er durch die Regelangebote im Bereich der Berufswegebegleitung und Arbeitsvermittlung erreicht. Die Regelangebote entbehren häufig einer zielgruppenspezifischen Konzeption. Dadurch bleiben Menschen mit Migrationshintergrund strukturell von den Angeboten der Regelinstitutionen ausgeschlossen. Der fehlende Zugang zu qualifizierter Berufswegebegleitung und Vermittlung in den Arbeitsmarkt befördert die Dequalifizierung in Form von Arbeitslosigkeit oder Beschäftigung unter Qualifikationsniveau im Niedriglohnsektor.

Maßnahmen zur Optimierung von unterstützenden Angeboten der Berufswegeplanung und Vermittlung können nur erfolgreich sein, wenn individuelle und zielgruppenspezifische Bedarfe erarbeitet, konzeptionell berücksichtigt und somit strukturelle Benachteiligungen von MigrantInnen auf dem Arbeits-, Quali-

fizierungs- und Bewerbungsmarkt verringert werden. Solche Maßnahmen sind – obwohl im gesamtgesellschaftlichen Interesse – im Zuge der Reformen der Sozialgesetzgebung in der Praxis bislang nicht unternommen worden. Eine gelungene berufliche Integration leistet einen wichtigen Beitrag zur Reaktion auf den zunehmenden Fachkräftemangel und die demographische Entwicklung.

Lösungsansatz: Integrationsansätze sind dann gelungen, wenn MigrantInnen sich aktiv und motiviert auf ihrem beruflichen Weg einbringen, realistische Ziele verfolgen, sich selbstständig über ihre Möglichkeiten informieren, ihre Kompetenzen darstellen, auf Unternehmen und Arbeitsmarkttakteure zugehen, ihre Fähigkeiten praktisch unter Beweis stellen (Hospitation, Praktikum, betriebliche Kompetenzfeststellung), eine Arbeit antreten und (Regel-)Angebote externer Fachberatungsstellen nutzen.



Die Entwicklung unserer Ansätze ging Hand in Hand mit der Eruiierung zielgruppenspezifischer Bedarfe und Anspracheformen. Migrationssensible Faktoren, Methoden und Inhalte erfahren konzeptionell und über den gesamten Prozess hinweg in besonderer Weise Berücksichtigung. Unsere Angebote der Berufswegebegleitung unterstützen Erwachsene bei der Perspektiventwicklung, die Bildung, Qualifizierung, Arbeit, Beruf und Existenzgründung betreffen. Die Berufswegebegleitung erkennt fachliche, soziale und persönliche Kompetenzen, unterstützt Entscheidungsprozesse, fördert die Zielentwicklung und Umsetzung von Handlungsschritten. Hierfür wird ein Coaching in Arbeit und Ausbildung angeboten (2.3.1). In Gruppen- oder Einzelsettings werden die Menschen auf ihrem beruflichen Weg begleitet, gestärkt und unterstützt. Ein anderes Angebot setzt auf eine ganz individuelle Begleitung durch MentorInnen (2.3.2).

Nutzen für Auftraggeber und Kunden/Kundin: Mit diesen erfolgreich erprobten Ansätzen der Berufswegebegleitung und Vermittlung konnte ein großer Teil der Zielgruppe unterstützt werden, der zuvor von bestehenden Regelangeboten nicht erreicht werden konnte. Die migrationssensiblen Angebote eröffnen vergleichbar bessere Zugänge zu Arbeit, Qualifizierung und Fachberatung und steigern damit die Chancen der Integration in den Arbeitsmarkt. Wir suchen nach den Potentialen und übertragbaren Fähigkeiten, machen diese in aussagekräftigen Kompetenzprofilen sichtbar und optimieren so das matching mit Unternehmens- und Stellenprofilen.



2.3.1 Coaching

– Mainzer Brücke in Arbeit und Ausbildung

❖ Arbeitsmarktbezogenes Coaching als Gruppen- und Einzelcoaching

Kombination von schulischen, beraterischen und betrieblichen Angeboten

Im Coaching sollen gemeinsam mit den teilnehmenden MigrantInnen vielfältige Ziele erreicht werden: So gilt es die Motivation, die Reflexionsfähigkeit und die Selbstständigkeit der Teilnehmenden zu erhöhen. Sie sollen darin bestärkt werden, realistische berufliche Ziele zu entwickeln, sich Informationen einzuholen und ihre Kompetenzen selbstbewusst in Bewerbungen darzustellen. Die Kontaktaufnahme und -pflege zu Unternehmen, Weiterbildungsträgern und Arbeitsmarktakteuren ist ein weiteres Ziel des Coachings, ergänzt durch die Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche. Hospitationen, qualifizierte Praktika oder ein Stellenantritt gehören ebenso zum Zielkatalog wie die Information über und Kontaktherstellung zu externen Fachberatungsstellen, womit der Zugang und die nachhaltige Inanspruchnahme dieser Angebote befördert werden.

Das Angebot deckt individuelle Coachingbedarfe und versucht der strukturellen Benachteiligung von MigrantInnen auf dem Arbeits-, Qualifizierungs- und Bewerbermarkt entgegenzuwirken.

Zielgruppe sind arbeitsuchende Personen mit Migrationshintergrund ab Sprachniveau A2, dabei sowohl ALG-I/II-Leistungsbeziehende als auch Erwerbstätige, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind oder sich beruflich weiterentwickeln wollen.

Die Innovation ist prozess- und kontextorientiert: Im Gruppencoaching werden Sprachförder- und IT-Trainingsmodule nach dem Grundsatz „Fachunterricht ist Sprachunterricht“ integriert, zudem geht dem Einzelcoaching zeitlich ein Gruppencoaching voraus, um Bedarfe zu eruieren, Grundlagenkenntnisse in verschiedenen Bereichen zu entwickeln und eine gemeinsame

Arbeitsbasis zu schaffen. Schulische, beraterische und betriebliche Angebote werden passgenau und zielführend kombiniert.

Das Coaching in Arbeit und Ausbildung bietet ein Gruppencoaching mit Sprachförderanteilen und PC-Training in 5 Modulen sowie ein Einzelcoaching mit Arbeitsmarkt-, Berufs-, Qualifizierungs- und Sozialberatung sowie Sensibilisierungsberatung zur Existenzgründung. Das Coaching ist ein praxisorientiertes, äußerst kompaktes und dadurch kostengünstiges Angebot, das a) die Eigenaktivierung der Teilnehmenden spürbar voranbringt und weit über Beratung hinaus geht, b) ressourcen- und zielorientiert Hindernisse überwindet, c) das Matching zwischen Bewerberprofil und Arbeitsplatzanforderungen durch berufliche Kompetenzeinschätzung in der betrieblichen Erprobung optimiert und d) in Arbeit und Ausbildung integriert. Es orientiert sich an in der Entwicklungspartnerschaft InBeZ und dem IQ-Netzwerk entwickelten, erprobten und anerkannten Qualitätsstandards und gewährleistet damit ein qualifiziertes Konzept und Angebot.

Bausteine des Coachingprozesses

Der Coachingprozess setzt sich aus folgenden Elementen zusammen: Erstgespräch/Auftragsklärung, Prozessdokumentation, Kooperation mit der Arbeitsverwaltung, Recherche einzelfallrelevanter Informationen und Institutionen, Akquisition von Unternehmen/Arbeitsstellen/Praktika, Bedarfs- und Verbleibsstatistik.

Die Zugänge der Teilnehmenden gelingen durch die Zuweisung der lokalen Arbeitsverwaltung, durch die Weiterleitung lokaler Fachberatungsstellen und Bildungsträger sowie durch „SelbstmelderInnen“, die über die Träger-Homepage und Kundenflyer über das Angebot erfahren haben.

Vorhandene Kompetenzen und Bedarfe der Teilnehmenden (hard/soft skills) werden im Coaching durch Arbeitsblätter, Bewerbungsunterlagen, einzelfallbezogene Befragung, Beobachtung und betriebliche Beurteilung erfasst und durch die Erhebungen im vorangehenden Profiling und Kompetenzfeststellungsverfahren ergänzt.

Mit dem Coaching werden durch den Einsatz verschiedener Methoden neue Kompetenzen der Teilnehmenden entwickelt bzw. vorhandene gestärkt: Motivation durch Empowerment; Reflektionskompetenz durch eine „Standortbestimmung“; Selbstständigkeit und Selbstverantwortung durch aktive Beteiligung und Erfüllen vereinbarter Arbeitsaufträge; Präsentationskompetenz durch praktische Übungen; inhaltliche, örtliche, zeitliche Flexibilität durch Entwicklung beruflicher Alternativen, durch Führerscheinerwerb, Umzugsbereitschaft oder Ganztagsbetreuung für Kinder; Selbstinformati- ons- und Recherchekompetenz in Print- und Onlinemedien; Kommunikationskompetenz mündlich/schriftlich durch Bewerbungstraining und Erstellung einer Bewerbungsmappe; Selbststrukturierungs-, Planungs-, Organisations-, Netzwerk- und Selbstvermittlungskompetenz durch selbständige, mit dem Coach geplante und rückgekoppelte Handlungsschritte.

Die Coachinginhalte werden in Form von trägerinternen Bescheinigungen für KundInnen sowie in Zwischen- und Ergebnisberichten für die Arbeitsverwaltung bestätigt.

Schnittstellen der Kooperation

Das Produkt basiert auf einem vorangehenden Profiling und einem Kompetenzfeststellungsverfahren. Die Kooperation erfordert die Klärung des Zugangs, des Ablaufs, der Weiterleitungen der KundInnen und der Ergebnisberichte zwischen den internen Stellen/Personen und gegenüber den AnsprechpartnerInnen des externen Auftraggebers/Leistungsträgers. Die Ergebnisse aus dem Profiling und der Kompetenzfeststellung helfen den Teilnehmenden beim Erkennen und Benennen ihrer Fähigkeiten. Außerdem geben sie den Coachingfachkräften eine differenziertere Sicht auf die Teilnehmenden und verbessern die zielgerichtete Arbeit.

Anforderungen an die Coachingfachkräfte und ihr professionelles Netzwerk: Eine einschlägige Hoch-/Fachhochschulbildung, fachbezogene Handlungskompetenz durch Berufspraxis, Supervision, Fort- und Weiterbil-

dung sind Grundlage für qualifiziertes Coachinghandeln. Infrastrukturell sind ein Schulungsraum, ein EDV-Schulungsraum mit internetfähigen Einzelarbeitsplätzen, ein Beratungsraum mit ansprechender Raumgestaltung und moderner Bürokommunikationsausstattung erforderlich.

Transferfähigkeit

Das Coaching ist für die Zielgruppe bundesweit anwendbar. Die Prozesse, Aktivitäten, Inhalte und Materialien des Coachings sind so konzipiert, dass das Produkt in anderen Kontexten angeboten und genutzt werden kann. Berufserfahrene Coaches/BeraterInnen/DozentInnen können das Angebot anhand des Konzeptes und der Materialien in anderen Regionen direkt umsetzen. Für FachkollegInnen mit geringer Erfahrung empfehlen wir vorab eine Schulung. Das Produkt ist für Arbeits-, Ausbildungs- und Qualifizierungssuchende aller Altersstufen mit und ohne Migrationshintergrund geeignet.

Allgemeine Informationen

Das Konzept, die Module, Tabellen und Vorlagen des Coachings einschließlich Übersichten zu den Bedarfen und zum Verbleib der Teilnehmenden liegen digital und in Papierform DIN A 4 vor.

NutzerInnen des Coachings sind arbeits- und ausbildungssuchende Personen mit/ohne Migrationshintergrund, Coachingfachkräfte, DaZ-Lehrkräfte (Deutsch als Zweitsprache), Beratungs- und Bildungsträger. Erforderliche Ressourcen sind 2 Vollzeitstellen, 1 Schulungsraum, 1 Beratungsraum, EDV-/Büroausstattung.

Kontakt

SPAZ gGmbH

Maßnahmenoptimierung
Hannelore Hradil und Boris Gayer
Leibnizstr. 20
55118 Mainz
Telefon 06131/97 16 -308 oder -312

✦ hannelore.hradil@spaz.de

✦ boris.gayer@spaz.de



2.3.2 Ehrenamtliches Mentoring

❖ Mentorenbegleitete Einzelfallförderung

Mentoring als PLUS und Chance

Das Ziel ist die Akquisition und der Einsatz zivilgesellschaftlicher qualifizierter Mentorinnen und Mentoren, die Einzelpersonen bei ihrer beruflichen und sozialen Integration unterstützen.

Zugewanderte verfügen in der Regel nicht in gleichem Umfang wie Einheimische über ausreichende persönliche Netzwerke in Hinblick auf arbeitsmarktrelevante Kontakte und Informationen. Da heute gerade kleine und mittlere Unternehmen ihr Personal weitgehend über Betriebsangehörige durch „Mund-zu-Mund-Propaganda“ nach dem Prinzip „intern vor extern“ rekrutieren, haben MigrantInnen wegen der oftmals fehlenden Bekannten- und Verwandtennetzwerke in der Aufnahmegesellschaft kaum Zugang zu dieser wichtigen Einstiegsmöglichkeit des nicht öffentlich zugänglichen Stellenangebots. In der Erschließung dieser Zugänge durch ehrenamtliches Mentoring liegt eine der großen Chancen: Es stellt ein Bindeglied zwischen der Nachfrage der Zugewanderten und dem Angebot zivilgesellschaftlicher Ressourcen dar.

Neben fehlenden arbeitsmarktrelevanten Zugängen besitzt ein Teil der Arbeitsuchenden keine Arbeitserfahrung in Deutschland. Die Arbeitskultur in einem hiesigen Unternehmen ist in den meisten Fällen fremd. Für das Training der deutschen Sprache im Alltag und am Arbeitsplatz gibt es oft zu wenige Kontakte und Gelegenheiten. Hier übernehmen ehrenamtliche MentorInnen wichtige Funktionen als „Brückenbauer“, als AnsprechpartnerInnen für Firmen, als Rollen-Vorbilder im Arbeitsleben, als TrainingspartnerInnen für berufs- und alltagsbezogene Kommunikation.

Bisher ist die Begleitung des Eingliederungsprozesses durch ehrenamtliches Mentoring nur sehr schwach ausgebildet. Wir etablieren das ehrenamtliche Mentoring

als ein Zugangs- und Unterstützungsinstrument für Einzelfälle und treten als Initiatoren der Mentoringpartnerschaft sowie Koordinierungs- und Begleitungsstelle auf. Nach der Akquise der interessierten und potentiellen MentorInnen werden „passende“ Mentees und MentorInnen zusammengebracht, der erste Kontakt hergestellt und bei beiderseitigem Interesse eine Vereinbarung mit den MentorInnen geschlossen. Die Mentoringpartnerschaft wird durch den Träger begleitet, der als Ansprechpartner zur Verfügung steht.

Das Mentoring erweitert das Netzwerk der Zielperson in die Arbeitswelt und in die Zivilgesellschaft hinein, indem der Mentor oder die Mentorin ihre Fachkompetenz, Netzwerke und Möglichkeiten im Interesse der Zielpersonen zur Verfügung stellt. Zugewanderte und Zivilgesellschaft gehen einen Schritt aufeinander zu. Die Praxis hat gezeigt, dass das Engagement der ehrenamtlichen MentorInnen von den Zugewanderten in der Regel mit Wertschätzung aufgenommen wird, ihre beruflichen Perspektiven verbessert und ihr Bild von der Aufnahmegesellschaft positiv beeinflusst. Mehr als jede rein berufliche Qualifizierung erhöht ehrenamtliches Mentoring die Chance zur gesellschaftlichen Integration.

Ziele und Erfolge des Ansatzes liegen in der Erweiterung der beruflichen Handlungskompetenz; in der individuellen und berufsbezogenen Sprachförderung durch die MentorInnen; in Informationen über Branchen und die Berufs- und Arbeitswelt; in der Erschließung von Zugängen zu beruflichen und privaten Netzwerken; in der Klärung beruflicher Optionen sowie darüber hinaus in einer guten Beziehung zwischen Mentee und Mentor/Mentorin, die auch eine positive Sicht auf die Zivilgesellschaft verstärkt.

Das Mentoring begleitet ein Praktikum bzw. eine Arbeitsaufnahme oder ist einem Praktikum bzw. einer Arbeitsaufnahme vorgeschaltet. Ein Kurzkonzept zur Ein-

zelfallförderung umfasst die Vorstellung von weiteren Förderangeboten der SPAZ gGmbH sowie einen Fragebogen zur Erfassung des Sprachbedarfs am Praktikums- bzw. Arbeitsplatz. Dieser ist von den Teilnehmenden auszufüllen und bildet die Grundlage für die gemeinsame Arbeit.

MentorInnen und Mentees

Die Kontaktaufnahme von Seiten des Teilprojekts zu den MentorInnen erfolgt in erster Linie über das Mainzer Freiwilligen-Zentrum e.V., aber auch über eine Anzeige auf der SPAZ-Homepage. Die SPAZ gGmbH schließt mit den MentorInnen eine schriftliche Vereinbarung, die die Modalitäten der Zusammenarbeit regelt und z.B. während der Mentorentätigkeit Unfallschutz und Erstattung der Fahrtkosten gewährt.

Im Coachinggespräch wird den Teilnehmenden die Beteiligung am Mentorenprogramm vorgeschlagen. Bei positiver Reaktion erfolgt zunächst telefonisch, dann auch persönlich, die Kontaktaufnahme mit den MentorInnen, deren Ressourcenprofil über das Mainzer Freiwilligen-Zentrum an das Teilprojekt übermittelt wird. Die Information über das Profil der/des Teilnehmenden an die Mentorin oder den Mentor sowie die beiderseitige Interessensbekundung zur Zusammenarbeit führen zum ersten Kontakt zwischen den Beteiligten. Wenn nach einem persönlichen Kennenlernen die „Chemie stimmt“, nehmen MentorInnen und Mentees die zeitliche und inhaltliche Planung selbst in die Hand. Damit ist ein hohes Maß an Mitgestaltung für die Teilnehmenden gewährleistet. MentorInnen und Mentees informieren die AnsprechpartnerInnen im Teilprojekt in jeweils festgelegten Zeitschritten über die Aktivitäten. Die Dauer der Mentoringspartnerschaft hängt ab von den individuellen Vorgaben und Bedarfen. Das Teilprojekt hat die Aufgabe der Koordination und Begleitung und stellt auf Wunsch den Arbeitsraum und Arbeitsmaterialien. Auf Anfrage werden auch Schulungen für die MentorInnen durchgeführt.

Es entsteht beim Teilprojekt nach und nach eine Liste mit differenzierten MentorInnenprofilen, die das Matching von Teilnehmendenbedürfnissen mit MentorInnenressourcen im Interesse der Teilnehmenden ermöglichen.

Transferfähigkeit

Das Mentoringprogramm ist problemlos übertragbar und anwendbar als Instrument der Qualifizierung, der Unterstützung und der beruflichen und gesellschaftlichen Integration von Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Falls es keine institutionelle Anlaufstelle in Form eines Vereins von Ehrenamtlichen gibt, können Akquisitionswege über Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit gehen.

Allgemeine Informationen

Die Vereinbarung, das Formblatt für die Dokumentation der Kontakte, die Vorlage für die MentorInnenprofile sowie das Kurzkonzzept zur Einzelfallförderung liegen digital und in Papierform vor.

NutzerInnen des Angebots sind Teilnehmende an Praktika, Qualifizierungsmaßnahmen mit und ohne Migrationshintergrund sowie die AnbieterInnen von ehrenamtlichem Mentoring.

Erforderliche Ressourcen sind neben der Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement Möglichkeiten der MentorInnenansprache über einen Verein, über die Medien oder Netzwerkkontakte sowie zeitliche und persönliche Ressourcen für die Herstellung, Pflege und Dokumentation der Kontakte – bei Nachfrage auch für Schulung und Bereitstellung von Arbeitsraum und Arbeitsmaterial.

Kontakt

SPAZ gGmbH

Maßnahmenoptimierung
Hannelore Hradil & Boris Gayer
Leibnizstr. 20
55118 Mainz
Telefon 06131/97 16 -308 oder -312

✦ hannelore.hradil@spaz.de,
✦ boris.gayer@spaz.de





2.4 Qualitätsentwicklung

Qualität bedeutet im Sinne der internationalen Normenreihe zum Qualitätsmanagement (DIN EN ISO 9000 ff.), dass inhärente Merkmale der erbrachten Leistung den Anforderungen der unterschiedlichen Kundengruppen und weiterer „interessierter Parteien“ gerecht werden.

Im Bereich der Leistungen, die im Kapitel „Individuelle Unterstützungsstruktur“ beschrieben werden, treffen Anforderungen der Geldgeber, solche der Leistungsanbieter und die der Ratsuchenden aufeinander. Alle drei Kundengruppen bewegen sich im Feld von Integrations- und Arbeitsmarktpolitik mit den zugehörigen weiteren Akteuren und Interessengruppen auf allen Ebenen. Dominant sind die Anforderungen des Geldgebers nach Effizienz und Vermittlungserfolgen sowie die Anforderungen des politischen Umfelds. Am schwächsten ausgeprägt ist die Perspektive der Ratsuchenden.

Wo die Stimme der Ratsuchenden kein Gehör findet, kommt es zu Fehlplanungen und Fehleinschätzungen bei den Unterstützungsmaßnahmen und in der Folge zu Enttäuschung und Frustration bei den Ratsuchenden.

Dadurch verlängert sich der Integrationsprozess für den Einzelnen. Nach dem Angebotswechsel ist das Vertrauen in Angebote und die Motivation zur Teilnahme reduziert und muss erst wieder gestärkt oder neu aufgebaut werden. Für die Gesellschaft erhöhen sich die Aufwendungen und die Zeitdauer bis zur erfolgreichen Eingliederung volkswirtschaftlich wertvoller Arbeitskraft.

Qualitätsentwicklung bedeutet in einer solchen Situation daher zunächst, den Ratsuchenden eine Stimme zu verleihen und deren berechnete Interessen als Qualitätsanforderungen an die Unterstützungsleistungen zu verdichten und zu artikulieren. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass wir es mit Menschen zu tun haben, die individuelle und strukturelle Diskriminierung erfahren und die auf Grund dieser Erfahrungen unterschiedliche Schutzmechanismen entwickelt haben, um weiteren Diskriminierungserfahrungen zu entgehen. Häufig führt das dazu, dass Interessen und Anforderungen nicht öffentlich artikuliert werden. Damit erhalten die Fachkräfte, die direkt mit den Ratsuchenden arbeiten, die Aufgabe, diesen Interessen und Anforderungen Gehör zu verschaffen. Dazu ist eine Vertrauensbasis notwendig, die es den Ratsuchenden ermöglicht, sich ohne Furcht vor Repressionen zu äußern.

Um die Fachkräfte in die Lage zu versetzen, Interessen und Anforderungen wahrzunehmen, zu bündeln und nach außen weiter zu geben, benötigen sie selbst geschützte Räume zur vertraulichen Offenlegung und zur Weiterentwicklung der Professionalität im Fachkollegium. Themenbezogene Arbeitsgruppen verständigen sich auf Konzepte und Methoden und veröffentlichen Fachkommentare (exemplarisch 2.4.1) und Handlungsempfehlungen, mit denen die Perspektive der Ratsuchenden sichtbar wird. Durch kollegiale Fallberatung, durch Fachaustausch und Netzwerkarbeit auf der lokalen, nationalen und transnationalen Ebene, durch Fort- und Weiterbildung (Job-Promotor, GenderTraining, netzwerkinterne Fachveranstaltungen) sowie durch Supervision wird ein ständiger Reflexionsprozess in Gang gehalten, der es ermöglicht, den Prozess der Qualitätsentwicklung kontinuierlich fortzuführen.

Der direkte Blick auf die Ratsuchenden (2.4.2 Zielgruppenmonitoring) und das Erfassen ihrer Erfahrungen und Erwartungen (2.4.3 Bedarfsanalyse) ergänzen die Sprachrohrfunktion der Fachkräfte und ermöglichen eine Qualitätsdebatte mit allen beteiligten Akteuren.

Anbietende Organisationen und Fachkräfte evaluieren und optimieren ihre Dienstleistungen kontinuierlich und erschließen im Einzelfall zusätzliche Perspektiven durch Austausch mit FachkollegInnen und Institutionen im Netzwerk. Qualitätsentwicklung ist Teil von Personal- und Organisationsentwicklungsprozessen und bietet Vernetzungserträge für die Zielgruppe und alle beteiligten Akteure. Die intensive Arbeit in Netzwerken als Form der Qualitätsentwicklung ist ein Alleinstellungsmerkmal. Qualitativ hochwertige Dienstleistungen verbessern die gesellschaftliche Legitimation der Angebote und steigern die Chancen auf eine zügige und passgenaue berufliche und gesellschaftliche Integration der MigrantInnen.

2.4.1 Fachkommentar der Entwicklungspartnerschaft InBeZ als Empfehlung für eine arbeitsmarktbezogene migrationssensible Beratung

Der Fachkommentar gibt aus der Perspektive der strukturellen Diskriminierung sowie aus der der individuellen Beratungs- und Qualifizierungsbedarfe von MigrantInnen Empfehlungen für einen arbeitsmarktbezogenen migrationssensiblen Beratungsansatz, dessen Leistungen und die daraus resultierenden Anforderungen an Beratungsfachkräfte und ihr professionelles Netzwerk.

Das Leistungsprofil von arbeitsmarktbezogener migrationssensibler Beratung schärfen

Anhand des Fachkommentars wird das von BeraterInnen der Entwicklungspartnerschaft InBeZ gemeinsam entwickelte Beratungsangebot bei Fachkräften und Kostenträgern transparent gemacht und präsentiert. Zugleich ist der Fachkommentar ein Beitrag zur Entwicklung und Durchführung migrationssensibler Beratung, zur Qualitätssicherung sowie eine Grundlage für den fachbezogenen Diskurs mit externen Fachkräften und Akteuren.

Nachdem das Monopol beruflicher Beratung bei der Arbeitsverwaltung im Jahre 1998 aufgelöst wurde, haben sich die Angebote und die Qualität beruflicher Beratung unterschiedlich entwickelt. In dem unübersichtlich gewordenen Markt beruflicher Beratung und im Fehlen eines zielgruppenspezifischen Beratungsangebotes schärft der Fachkommentar das Profil arbeitsmarktbezogener migrationssensibler Beratung.

Der Fachkommentar beschäftigt sich mit der Zielgruppe der arbeitssuchenden Menschen mit Migrationshintergrund, seine AdressatInnen sind Beratungsfachkräfte und VertreterInnen von Arbeitsmarktakteuren.

Die Innovation ist ziel-, prozess- und kontextorientiert: Der Fachkommentar beschreibt das Angebots- und Leistungsprofil einer arbeitsmarktbezogenen migrationssensiblen Beratung und ist das Ergebnis einer Verständigung unter FachkollegInnen auf gemeinsame Inhalte und Standards. Außerdem ermöglicht er den Dialog mit externen Fachstellen und Netzwerken und bietet so Chancen zur Qualitätssicherung und zur fachlichen Weiterentwicklung des Beratungsangebotes und der Beratungsfachkräfte.

Der Fachkommentar wurde aus der Beratungspraxis und der kontinuierlichen Evaluation der Angebote heraus entwickelt. Vergleichbare Fachliteratur ist außerhalb des IQ-Netzwerkes nach unserer Kenntnis bisher nicht vorhanden.

Der Fachkommentar als Mittel der Professionalisierung

Der kompakte Fachkommentar unterstützt Beratungsfachkräfte bei ihrer zielgruppenspezifischen Einarbeitung, Angebots(weiter-)entwicklung sowie Qualitätssicherung und leistet bei Fachverbänden einen Beitrag zur Professionsentwicklung. Der Fachkommentar wird von BeraterInnen für die Präsentation des eigenen Kompetenz- und Leistungsprofils nach außen bei ArbeitgeberInnen, Kostenträgern und FachkollegInnen eingesetzt.

Der Fachkommentar beschreibt die strukturelle Diskriminierung sowie die individuellen Beratungs- und Qualifizierungsbedarfe der MigrantInnen als Ausgangspunkt seiner Überlegungen, den Beratungsansatz und seine implizierten Leistungen sowie die Anforderungen an Beratungsfachkräfte und ihr professionelles Netzwerk.

Entwicklungsbedingungen und Konzeption des Fachkommentars

Die Entwicklung des Fachkommentars ist die Gemeinschaftsleistung einer Arbeitsgruppe, die sich aus BeraterInnen der EP InBeZ der Standorte Saarbrücken, Rhein-Hunsrück-Kreis, Ludwigshafen und Mainz und der nationalen Koordinatorin der Entwicklungspartnerschaft InBeZ zusammensetzt. BeraterInnen der Entwicklungspartnerschaft KUMULUS-PLUS haben der Arbeitsgruppe in einem gemeinsamen Workshop Rückmeldungen zum Fachkommentar gegeben und haben sich am Austausch beteiligt. Die Stadt Mainz hat Räume für die Arbeitsgruppe zur Verfügung gestellt. Die Entwicklung des Fachkommentars hat bestimmte Anforderungen an die teilnehmenden BeraterInnen gestellt: Offenheit zum Fachaustausch, Bereitschaft zur Darstellung des eigenen Beratungskonzeptes und der eigenen Beratungspraxis im Fachkreis, Verständigung auf gemeinsame Ziele, Inhalte und Standards für den Fachkommentar, aktive Mitarbeit an der Entwicklung eines gemeinsamen Fachdokumentes, Moderationskompetenz für die Leitung der Arbeitsgruppe und ein neutraler Sitzungsraum für die Arbeitstreffen.

Der Fachkommentar kann die Grundlage für die Entwicklung neuer oder die Weiterentwicklung bestehenden Angebote zur arbeitsmarktbezogenen migrations-sensiblen Beratung darstellen. Für die Auseinandersetzung mit, Weiterentwicklung und Implementierung der Standards müssen beim interessierten Träger und den beteiligten Beratungsfachkräften Gelegenheiten und Ressourcen bereitgestellt werden. Es ist wichtig, kontinuierlich Räume zum Austausch, zur Reflexion und konzeptionellen Entwicklung zu ermöglichen, um eine nachhaltige Qualitätsentwicklung sicherzustellen.

Nutzungsmöglichkeiten

Die Prozesse, Aktivitäten, Inhalte und Materialien des Fachkommentars sind so angelegt, dass er in anderen Kontexten genutzt und eingesetzt werden kann. Er ist für Beratungsfachkräfte geeignet, die Arbeits-, Ausbildungs- und Qualifizierungssuchende aller Altersstufen mit Migrationshintergrund beraten.

Allgemeine Informationen

Der Fachkommentar liegt digital und in Papierform DIN A 4 vor.

NutzerInnen des Produktes sind Beratungsfachkräfte und VertreterInnen von Beratungs- und Bildungsträgern, die Arbeitsverwaltung und alle mit der Zielgruppe befassten Arbeitsmarktakteure.

Erforderliche Ressourcen sind die Zeit zur Reflexion des Beratungskonzeptes und der Beratungspraxis sowie Ressourcen für die Qualitätssicherung und die fachliche Weiterentwicklung.

Kontakt

ism – Institut für Sozialpädagogische
Forschung Mainz e.V.

Arbeitsgruppe Beratung
der Entwicklungspartnerschaft InBeZ
Nadine Förster
Augustinerstr. 64 - 66, 55116 Mainz
Telefon 06131 / 3 84 88

✉ nadine.foerster@ism-mainz.de



2.4.2 Zielgruppenmonitoring

❖ Analyseinstrument für zentrale Merkmale und Probleme von arbeitssuchend gemeldeten AkademikerInnen mit Migrationshintergrund

Systematisierte Analyse und detaillierte Informationsgewinnung

Bei dem Zielgruppenmonitoring handelt es sich um ein Analyseinstrument zur Identifizierung zentraler Probleme bzw. Hemmnisse der bei der ARGE als arbeitslos gemeldeten „AkademikerInnen“ mit Migrationshintergrund. Zielgruppe sind Personen mit Migrationshintergrund zwischen 26 und 58 Jahren, die Arbeitslosengeld II beziehen und über einen Hochschulabschluss verfügen (im Herkunftsland oder in Deutschland erworben). Mit dem Instrument wird es möglich, die Zielgruppe nach festgelegten Merkmalen zu systematisieren und Einsicht in charakteristische Problemlagen der Zielgruppe zu gewinnen.

Eine bedarfsgerechte und zielgruppenspezifische Arbeitsmarktberatung und -förderung setzt ein systematisches Wissen über die unterschiedlichen Zielgruppen und deren Förderbedarf voraus. In der Vergangenheit wurden Arbeitsmarktinstrumente wenig auf die verschiedenen Personengruppen der MigrantInnen abgestimmt, da kein systematisches Wissen darüber vorliegt. In der Konsequenz haben nicht alle Förderaktivitäten den gewünschten Erfolg gezeigt. Detaillierte Informationen über unterschiedliche Zielgruppen ermöglichen jedoch, auf die Zielgruppe zugeschnittene Aktivitäten und Maßnahmen zu entwickeln sowie Beratungs- und Vermittlungsprozesse darauf abzustimmen.

Mit geringen Modifikationen kann das Instrument auch zur Analyse anderer Zielgruppen angewandt werden.

Monitoring und Handlungsempfehlungen

In einem ersten Schritt wird unter allen arbeitssuchend gemeldeten Personen nach vorher definierten Kriterien die Zielgruppe der AkademikerInnen mit Migrationshintergrund identifiziert. Die Akten und Angaben dieser Personengruppe werden in einem nächsten Schritt gesichtet und nach objektiven Kriterien und charakteristischen Problematiken systematisiert. Eine exemplarische Gruppe wird nach der Aktenanalyse zu intensiven Einzelgesprächen eingeladen, um die Analyse zu erweitern und zu vertiefen. Hierfür steht ein Gesprächsleitfaden zur Verfügung.

Die Ergebnisse des Monitoring werden verdichtet und zusammengefasst. Handlungsempfehlungen und Verbesserungsvorschläge können – auch gemeinsam mit Mitarbeitenden der Arbeitsverwaltung, VertreterInnen der Zielgruppe, Bildungsträgern und anderen Akteuren – als Schlussfolgerung herausgearbeitet werden.

Kooperationspartner ARGE

Die Durchführung des Monitoring ist auf Zugänge zu den Angaben und Akten der ARGE-KundInnen angewiesen und braucht die Bereitstellung entsprechender zeitlicher und personeller Ressourcen. Darüber hinaus muss eine Akzeptanz und Beachtung sowohl der Ergebnisse als auch der Schlussfolgerungen durch die ARGE gegeben sein.

Transferfähigkeit

Das Monitoringinstrument ermöglicht, die Zielgruppe der arbeitssuchenden MigrantInnen genauer zu spezifizieren und auf Grundlage eines systematischen Wissens Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten zu entwickeln, die auf regionale Besonderheiten und Bedarfe der Zielgruppe abgestimmt sind. Das Instrument ist in andere Regionen übertragbar und kann (gegebenenfalls mit geringen Modifikationen) auch auf andere Zielgruppen übertragen werden.

Allgemeine Informationen

- Das Instrument und die Ergebnisse der Erprobung in Saarbrücken liegen in schriftlicher Form vor und sind beziehbar.
- Primäre Nutzer: ARGEn
- Zeitliche und personelle Ressourcen mit entsprechenden Fachkompetenzen; Zugang zu Akten und Angaben der KundInnen

Kontakt

Diakonisches Werk an der Saar gGmbH

Saarbrücker Initiative Migration
und Arbeitswelt – SIMA
Sigrun Krack
c/o BürgerInnenzentrum Brebach
Saarbrücker Str. 62
66130 Saarbrücken
Tel.: 0681 / 9 50 83 26

✉ skrack@sima-inbez.de



2.4.3 Bedarfsanalyse und NutzerInnenbefragung

...❖ *Nutzung und Bewertung bestehender Hilfeleistungen im Prozess der Arbeitsmarktintegration*

Hinweise zur Optimierung von arbeitsmarktbezogenen Unterstützungsstrukturen ermitteln

Die Befragung verfolgt zwei Perspektiven und Ziele.

1. NutzerInnenbefragung: Es soll herausgefunden werden, welche Einrichtungen und entsprechenden Angebote die MigrantInnen bisher wahrgenommen haben und wie sie diese Unterstützung bewerten.



2. Bedarfsanalyse: Gleichzeitig soll ein Überblick über die unterschiedlichen Bedarfe im Prozess der Arbeitsmarktintegration gewonnen werden. Wie wichtig ist den MigrantInnen eine Unterstützungsleistung in den verschiedenen Fragestellungen, Anliegen und Themen während des Prozesses der Arbeitsmarktintegration und konnten diese Bedarfe durch die bestehenden Angebote bisher gedeckt werden? Wo sehen sich die Befragten selbst in der Pflicht, wo ihre Familie und ihre Community?

Bei dem Befragungsinstrument und der ersten Befragungsrunde handelt es sich um die Entwicklung eines neuen Instruments und einer erstmaligen Durchführung in der Region Saarbrücken.

Methodische Herangehensweise

Der Fragebogen lässt sich gut im Rahmen von persönlich geführten Interviews einsetzen. In Saarbrücken wurde er im Rahmen einer Veranstaltung getestet und methodisch verbessert.

Zur Bewertung der Ergebnisse ist es empfehlenswert, auch Personen ohne Migrationshintergrund zu befragen, um Vergleichswerte zu erhalten. Als statistisches Auswertungstool für den Fragebogen liegt eine Excel-Datei vor.

Die Bewertung der Befragungsergebnisse erfolgt in Gesprächsrunden mit ausgewählten VertreterInnen der befragten Zielgruppe(n) sowie der entsprechenden regionalen Akteure. Ziel der Gesprächsrunden ist es, gemeinsam Verbesserungsvorschläge herauszuarbeiten und konkrete Maßnahmen zu vereinbaren.

In Abständen von drei bis fünf Jahren wiederholt eingesetzt kann die Bedarfsanalyse auch eine systematische Berichterstattung sinnvoll ergänzen.

Kooperationspartner und Auswertung

Wird das Instrument zu einer repräsentativen schriftlichen Befragung genutzt, muss das jeweilige Einwohnermeldeamt der Region mit einbezogen werden. Idealerweise findet eine Kooperation/Abstimmung mit dem regionalen Statistikamt statt, um die Definition der Zielgruppe und Stichprobe mit bestehendem Datenmaterial abzustimmen, um so Vergleichszahlen zu nutzen.

Um die Akzeptanz sowohl bei der Zielgruppe als auch bei den Akteuren vor Ort zu erhöhen, werden diese in den Prozess und die Auswertung miteinbezogen. Dazu wird empfohlen auch MigrantInnenorganisationen vor Ort als KooperationspartnerInnen zu gewinnen, die dann als Ansprechpartner zur Hilfe für die Befragten zur Verfügung stehen.

Die Auswertung des Datenmaterials müssen entsprechend qualifizierte Personen übernehmen; außerdem wird bei größeren Stichproben ein entsprechendes statistisches Auswertungsprogramm benötigt.

Transferfähigkeit

Grundsätzlich kann die Befragung bei entsprechend statistisch und methodisch geschultem Personal in jeder Region eingesetzt werden. Je nach Akteuren und Angebotslandschaft vor Ort sowie je nach Zielgruppe ist eine Anpassung einzelner Fragen möglich. Die Er-

gebnisse der ersten Befragung in Saarbrücken können als Hinweispapier bzw. Empfehlungen vor Ort eingesetzt werden.

Allgemeine Informationen

Der Fragebogen, die Excel-Datei und das Ergebnispapier liegen in digitaler Form vor.

NutzerInnen: Kommunen, Landesebene, Initiativen (z.B. Zusammenschluss verschiedener Einrichtungen und Akteure)

Erforderliche Ressourcen: etwa 6-12 Monate zur Planung, Durchführung, Auswertung und Verwendung des Materials; entsprechend geschultes Personal

Kontakt

FITT gGmbH

Saarbrücker Initiative
Migration und Arbeitswelt – SIMA
Wolfgang Vogt
Goebenstr. 40
66117 Saarbrücken
Telefon 0681/58 67 66 02

✉ wvogt@sima-inbez.de



3. Qualifizierung

Ein großer Teil der Menschen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland leben, hat ihren Platz in der Gesellschaft und im Arbeitsleben gefunden und ist damit integriert. Bei einer nicht vernachlässigbaren Teilgruppe ging diese Integration allerdings mit einem deutlich niedrigeren beruflichen Status (bezogen auf die vorhandenen beruflichen Qualifikationen und den im Herkunftsland erreichten Stand) einher. Andere,

zu kämpfen und konkurrieren um Tätigkeiten für Un- und Angelernte in häufig prekären Beschäftigungsverhältnissen. Den Menschen, die aus humanitären Gründen (Familiennachzug, Flucht, Asyl) zugewandert sind, erschweren die mangelnde Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Abschlüssen und für den deutschen Arbeitsmarkt nur eingeschränkt verwertbare Berufskompetenzen die Integration in den Arbeitsmarkt.

Viele MigrantInnen verfügen über wertvolle Potentiale wie Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenz und Mobilitätserfahrungen, die oft nur unzureichend beachtet und genutzt werden. Das mangelhafte Erkennen vorhandener Qualifikationen und die strukturellen Zugangsbarrieren zu Angeboten der beruflichen Fort- und Weiterbildung führen dazu, dass zahlreiche Betroffene in Bereichen arbeiten, die nicht ihrer Qualifikation entsprechen. Wertvolle Ressourcen gehen der Wirtschaft verloren, bei den Menschen entstehen Resignation und Passivität gegenüber dem System.

Zugewanderte erfahren und erleben die geschilderten Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt als strukturelle Diskriminierung. Sprachliche kombiniert mit beruflicher Qualifizierung bildet ein Instrument, um diese Benachteiligungen und die damit einhergehende Diskriminierung und ihre Folgen zu mildern und für Chancengleichheit einzutreten. Gute Deutschkenntnisse gelten unbestritten als Voraussetzung für die Integration in den Arbeitsmarkt – Deutschkenntnisse, „die bei der



Absolventinnen und Absolventen des Sprachmittlerlehrgangs (vgl. 3.1.8)

insbesondere aus der Gruppe der angeworbenen sogenannten Gastarbeiter und deren Nachkommen, haben bis heute mit mangelnden Deutschkenntnissen sowie fehlenden oder niedrigen Schul- und Berufsabschlüssen

Arbeitsuche helfen und den beruflichen Aufstieg oder Einstieg in ansonsten verschlossene Tätigkeitsfelder erleichtern“ (vgl. Deeke, Axel in: IAB Kurzbericht 3, 31.1.2007). Laut OECD-Bericht 2005 gilt als Integration in den Arbeitsmarkt, wenn ZuwandererInnen ähnliche Arbeitsmarktergebnisse erzielen wie ArbeitnehmerInnen der Aufnahmegesellschaft.

Die hohe Arbeitslosenquote von MigrantInnen in den vergangenen Jahren zeigt, dass bisherige Qualifizierungen nur eingeschränkt zum Erfolg geführt haben. Darüber hinaus sind MigrantInnen in Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung bis heute deutlich unterrepräsentiert.

Alle sechs Facharbeitskreise des Netzwerks „IQ – Integration durch Qualifizierung“ (siehe Verzeichnis Seite 143) haben sich auf Bundesebene mit zentralen Fragestellungen rund um die berufliche Qualifizierung, ihre Begleitung und den Zugang zum Arbeitsmarkt beschäftigt. Der Facharbeitskreis „Berufsbezogenes Deutsch“ hat konzeptionelle und methodische Standards entwickelt, die in den im Folgenden dargestellten Konzepten berücksichtigt und umgesetzt wurden. Ebenfalls berücksichtigt wurden die Handlungsempfehlungen des Facharbeitskreises „Qualifizierung“ zur Verbesserung der Gestaltung öffentlich geförderter Qualifizierung im Rahmen von SGB II und SGB III, die auch Empfehlungen zur Verbesserung des gesetzlichen Rahmens und der Umsetzung der Vorgaben im Rahmen der Geschäftspolitik beinhalten.

Die Entwicklungspartnerschaft InBeZ Rhein-Saar-Elbe legte den Schwerpunkt im Bereich der Qualifizierung zunächst auf die Entwicklung von Konzepten, die auf den Bedarf von unterschiedlichen spezifischen Teilgruppen unter den arbeitsuchenden MigrantInnen zugeschnitten sind. Im Kapitel 3.1 finden sich Qualifizierungskonzepte, die effektivere und effizientere Formen des Sprachlernens aufzeigen und deutlich machen, dass die enge Verzahnung mit konkreten beruflichen Zusammenhängen unvermeidlich ist. Die Aufgabe der geschlechtssensiblen Qualifizierung wird neu und überraschend angegangen und ein Zertifikatslehrgang schafft Voraussetzungen, um Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz im beruflichen Umfeld erkennbar und besser verwertbar zu machen.

Ein zweiter Fokus galt der Qualitätssicherung. Das Kapitel 3.3 enthält eine praxistaugliche Sammlung von Qualitätsstandards sowie Instrumenten zur systematischen Beobachtung, Evaluation und Qualitätsentwicklung von Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen.

Einen besonderen Arbeitsschwerpunkt bildete die Qualifizierung von Fachkräften der Akteure vor Ort. Die in Kapitel 3.2 beschriebenen Herangehensweisen, Konzepte und Maßnahmen machen deutlich, dass im fachlichen Austausch und der fachlichen Verständigung enorme Potentiale für die Verbesserung der Integrationsprozesse vor Ort liegen.



3.1 Sprache PLUS

❖ *Ganzheitliches Lernen und Zweisprachigkeit contra Fixierung auf Sprachdefizite*

Nie wurden deutsche Sprachkenntnisse von MigrantInnen in Deutschland dringender eingefordert als in der aktuellen politischen Diskussion. Deutsche Sprachkenntnisse erscheinen zunehmend als der Schlüssel zur Integration überhaupt. Die Situation ist dabei differenzierter, als die Diskussion Glauben macht.

Zunächst gehören MigrantInnen aufgrund ihrer individuellen Zuwanderungsgeschichte bezüglich der Sprachkenntnisse in Deutsch sehr unterschiedlichen Gruppen an. Während die einen Deutsch inzwischen problemlos im Niveau einer Herkunftssprache sprechen, sind andere nach wie vor in einem Zustand sprachlicher Orientierungslosigkeit, die sich in mangelnden Sprachkenntnissen in der Familiensprache und in Deutsch ausdrückt und bis hin zum Analphabetismus reicht. Statt einer indivi-

duellen Sprachstandsfeststellung werden MigrantInnen aber häufig generell mit schlechten Deutschkenntnissen etikettiert und entsprechend häufig in Sprachkursen untergebracht.

Das Deutschlernen wiederum geschieht in aller Regel abgekoppelt von der Arbeitswelt in verschulten Veranstaltungen. Dies hat zur Folge, dass das Gelernte fern dessen ist, was als Sprachkompetenz am Arbeitsplatz benötigt wird. Darüber hinaus vielleicht noch gravierender ist die Tatsache, dass während des Sprachlernens nicht gearbeitet werden kann, so dass vorhandene berufliche Kenntnisse abgebaut werden. Regelungen im SGB III (§§ 77 ff.), die eine Kombination von Sprachenlernen und beruflicher Qualifizierung ausschließen, verschärfen diese Situation noch.



Ganz aus dem Blickfeld verschwinden bei der Fokussierung auf mangelnde Deutschkenntnisse die vorhandenen Kompetenzen und Möglichkeiten, die sich aus einer Zweisprachigkeit ergeben.

Die hier vorgestellten Lösungsansätze spiegeln diese Bandbreite wider: Zunächst werden zwei Konzepte für Basisangebote (3.1.1 und 3.1.2) dargestellt, die erste Schritte auf den Arbeitsmarkt ermöglichen sollen. Breiten Raum nehmen Kurskonzepte ein, die den Erwerb von beruflichem Know-how und Sprache kombinieren (3.1.3 - 3.1.5). Neu und von den Förderbedingungen her noch schwierig zu implementieren sind Lernmodule, die vorhandene Angebote um den Sprachlernaspekt ergänzen (3.1.6 und 3.1.7). Einen neuen Weg beschreitet auch der Zertifikatslehrgang „SprachmittlerIn-

nen (IHK)“ (3.1.8), der Zweisprachigkeit als berufliche Kompetenz abbildet und durch ein Zertifikat (an-)erkennbar macht.

Alle folgenden Konzepte sind praxiserprobt und daher umsetzungsfähig. Sie dienen darüber hinaus als Ideenquelle für die Entwicklung migrations- und geschlechtersensibler Qualifizierungsangebote. Sie sind auch gute Beispiele dafür, wie die in 3.4 dargestellten Qualitätsanforderungen umgesetzt werden können.



3.1.1 Schulung „Türkischer Alphabetisierungskurs“

❖ Lesen und Schreiben in der Herkunftssprache als erste Schritte in Richtung Arbeitswelt

Im Verlauf des Kurses werden den Teilnehmenden ausreichende Lese- und Schreibkenntnisse in der Herkunftssprache (hier: Türkisch) vermittelt, um damit die Voraussetzungen sowohl für eine nachfolgende Alphabetisierung in deutscher Sprache als auch für den Erwerb deutscher Sprachkenntnisse zu schaffen.

Türkischkurse in enger Abstimmung auf die Bedarfslage der Akteure

Der Kurs wendet sich an türkische MigrantInnen, vor allem Frauen, die als ArbeitsmigrantInnen oder im Familiennachzug nach Deutschland kamen, hier seit vielen Jahren leben, aber nie richtig lesen und schreiben gelernt haben. Vor allem ältere Frauen haben in der Türkei oft nur eine oder zwei Grundschulklassen besucht und hatten bisher in Deutschland keine Gelegenheit, eine Alphabetisierung nachzuholen.

Neben der Vermittlung von Lese- und Schreibkenntnissen in der Herkunftssprache zielt der Kurs darauf ab, den Teilnehmenden positive Lernerfahrungen zu vermitteln. Zu erleben, dass sie mit messbaren Erfolgen Lesen und Schreiben lernen, stärkt das Selbstvertrauen der oftmals gänzlich oder seit langer Zeit lernunfähigen Teilnehmenden ungemein und wirkt u.U. motivierend, weitere Schritte in Richtung Erwerbsarbeit zu wagen.

Darüber hinaus zeichnet sich der im BürgerInnenZentrum Brebach – einem Gemeinwesenprojekt in Saarbrücken – durchgeführte türkische Alphabetisierungskurs durch weitere Besonderheiten aus:

- Kooperation mit dem türkischen Generalkonsulat: der Kurs wird von einer türkischen Lehrerin im Auftrag des türkischen Generalkonsulats durchgeführt.

- Niedrigschwellige Zugänge: der Bedarf nach dem o.g. Kurs ergab sich aus Kontakten zu Migrantenorganisationen und migrantischen Schlüsselpersonen im Stadtteil. Demzufolge wurde das Kursangebot unter den türkischen Stadtteilm BewohnerInnen selber kommuniziert. Da sowohl die Kursleiterin als auch die Räumlichkeiten des BürgerInnenZentrums den türkischen BewohnerInnen durch vielfältige Aktivitäten in Schule und Stadtteil bekannt sind, ergaben sich keine Zugangshemmnisse.
- Freiwilligkeit: die Teilnahme an dem Kurs erfolgt freiwillig. Es bedarf zur Teilnahme an dem Kurs keiner formalen Kriterien und die Teilnahme ist kostenlos.
- Dauer und Häufigkeit: die Gruppe trifft sich zweimal pro Woche vormittags für je zwei Stunden. Es gibt keine festgelegte Kursdauer. Jede Teilnehmende entscheidet für sich (in Absprache mit der Kursleiterin), ob sie genug gelernt hat.

Integration in Gemeinwesenarbeit

Im BürgerInnenZentrum Brebach, Saarbrücken, fand der Kurs im Kontext der Gemeinwesenarbeit statt, d.h. die Akquise der Maßnahme wendete sich in erster Linie an MigrantInnen aus dem Stadtteil und die Durchführung der Maßnahme war bewusst niedrigschwellig angelegt. Zugänge zu den Teilnehmenden bestanden über Öffentlichkeitsarbeit, vor allem aber über „Mund-zu-Mund-Propaganda“, Bewerbung im Gemeinwesen, über communities und der ARGE. Diese Maßnahmen zur TeilnehmerInnenakquise haben sich im Fall des o.g. Kurses als erfolgreich erwiesen.

Die Durchführung des Kurses kann an lokale Anforderungen und Interessen und Bedarfe der NutzerInnen bzw. Einsatzfelder flexibel angepasst werden. Über die

Teilnahme an dem Kurs gibt es kein anerkanntes Zertifikat. Für das Selbstvertrauen der Teilnehmenden ist es jedoch sehr förderlich, wenn sie vor Beendigung des Kurses ein „Diplom“ vom Türkischen Konsulat erhalten, das den erfolgreichen Besuch des Kurses bescheinigt.

Personelle und räumliche Ressourcen

Zur Durchführung des Kurses sind Kontakte zu folgenden Kooperationspartnern und folgende Voraussetzungen erforderlich:

- Migrantenorganisationen, Moscheevereine oder Schlüsselpersonen, die einen entsprechenden Bedarf formulieren;
- Türkisches Konsulat: Herausfinden, ob das für die Region zuständige Konsulat das Problem der fehlenden Alphabetisierung Erwachsener erkannt hat und ob türkische LehrerInnen an Grundschulen eingesetzt werden;
- Bereitschaft der türkischen Lehrkraft, zusätzlich zu ihrem Unterricht an Schulen – ggf. durch Honorierung mit einer Aufwandsentschädigung – Alphabetisierungskurse für Erwachsene durchzuführen;
- Räumlichkeiten, die für die Zielgruppe gut erreichbar sind und möglichst aus anderen Zusammenhängen bekannt und vertraut sind. Ansonsten stellt die Durchführung des Kurses aufgrund des bewusst niedrigschwellig gehaltenen Arbeitsansatzes keine formalen Anforderungen an die Ausstattung der Räumlichkeiten.

Transferfähigkeit

Eine Beschreibung zur methodischen Durchführung des Kurses liegt in schriftlicher Form vor. Das Konzept des Kurses ist sowohl in bestehender Form als auch in modifizierter Form bedarfsgerecht übertragbar.

Allgemeine Informationen

Die Kursbeschreibung liegt in digitaler Form und in Papierform vor (ca. 2 Seiten)

NutzerInnen:

Gemeinwesenprojekte/Stadtteilbüros/Nachbarschaftszentren, Migrantenorganisationen

Erforderliche Ressourcen:

Eine entsprechend qualifizierte Person sowie Räume zur Durchführung der Kurse.

Kontakt

Diakonisches Werk an der Saar gGmbH

Abteilung Offene Soziale Arbeit
Rembrandtstr. 17-19
66540 Neunkirchen
Tel. 06821/956-204

osa@dwsaar.de



3.1.2 Frauen – Sprache – Arbeitswelt

❖ *Konzept und Qualitätskriterien für eine arbeitsweltbezogene Sprachvermittlung für Frauen (vorzugsweise aus dem muslimischen Kulturkreis)*

Besondere Integrationsanforderungen der Zielgruppe (muslimische) Frauen

Bei den ARGEn und den optierenden Kommunen sind überproportional viele Frauen zwischen 25 und 55 Jahren ohne Berufsausbildung als arbeitsuchend gemeldet. Als Erfahrungswert weisen etwa die Hälfte dieser Frauen den Bedarf und die Voraussetzungen für diese Maßnahme auf. Diese Frauen haben z.T. wenig bis keine Kenntnisse der deutschen Sprache, Schwächen beim Lesen und Schreiben – auch in der Muttersprache – und keine oder geringe Arbeitserfahrungen im Herkunftsland oder in Deutschland. Falls sie Schulabschlüsse haben, gibt es teilweise keine Unterlagen oder diese sind nicht übersetzt beziehungsweise nicht in Deutschland anerkannt. Wenn diese Zielgruppe in der Vergangenheit an Integrationskursen oder anderen Deutschkursen teilgenommen hat, sind daraus mehrheitlich kaum verwertbare Kenntnisse vorhanden. Die Teilnehmerinnen benutzen weder die deutsche Sprache, noch stellen sie Verständnisfragen, da sie es nicht gewohnt sind in (gemischtgeschlechtlichen) Gruppen zu sprechen oder sie sich nicht zutrauen, sich öffentlich mit dem vorhandenen Wortschatz zu Wort zu melden.

Weiterhin zeichnet ein großer Teil der Zielgruppe ein traditionelles Frauen- und Familienbild aus, welches bisher zu einem starken Rückzug in die Familie und Familiengründung geführt hat. Dies hat zur Folge, dass die Frauen wenig oder keine Kenntnisse über die Systeme Arbeit, Ausbildung, Sozialversicherung oder Gesundheit in Deutschland haben. Dadurch sind sie nicht in der Lage, realistische Möglichkeiten einer beruflichen Integration anzustreben. Der Wunsch, nach der frühen Familienphase ein eigenes Einkommen zu haben und sich Freiräume zu schaffen, ist jedoch vorhanden. Hier setzt das Konzept an.

Individualisierte Förderung – orientiert an Praxis und Ausgangsbedingungen

Maßnahmeziel ist die Verbesserung der Rahmenbedingungen der Teilnehmerinnen für einen Eintritt in Arbeit und Beruf.

Diese ersten Schritte der Teilnehmerinnen zu einer Orientierung am Arbeitsmarkt erfordern eine individualisierte Förderung, die sich an der Ausgangslage orientiert. Dies wird erreicht durch ein Angebot zur Erhöhung der Sprachkompetenz, Kinderbetreuung, sozialpädagogische Einzel- und Gruppenberatung, arbeitsweltbezogenen Unterricht mit Bewerbungstraining und EDV-gestütztem Unterricht, Exkursionen mit Betriebsbesichtigungen und dem Aufsuchen von Schlüsselinstitutionen.

Weiterhin werden während der Maßnahme praktische Anwendungsmöglichkeiten für die Sprache und die übrigen Lerninhalte angeboten. Die aktivierende Mitarbeit ist ein Kernelement der Maßnahme, da dies die Frauen motiviert, sich auf eine veränderte Lebenssituation mit einer Berufstätigkeit einzulassen.

In der Vorlaufphase findet die Akquise der Teilnehmerinnen, Aufnahmegespräche und eine Sprachstandstestung statt. Danach finden Sprachunterricht und Unterstützung der Fertigkeiten in Lesen und Schreiben statt. In weiteren Unterrichtseinheiten erhalten die Teilnehmerinnen Einblick in unterschiedliche Berufsfelder und Arbeitsabläufe.

Die sozialpädagogische Begleitung bearbeitet mit den Teilnehmerinnen Wünsche und Befürchtungen bezüglich einer Arbeitsaufnahme unter Einbezug eventuell vorhandener Kenntnisse und Fertigkeiten und ermittelt einen Abgleich in der Selbst- und Fremdeinschätzung der Chancen einer beruflichen Integration.

Das Angebot der Kinderbetreuung in der Maßnahme dient einer ersten Entlastung der Teilnehmerinnen. Bestandteil der Maßnahme ist jedoch die eigene Organisation der Kinderbetreuung im Hinblick auf eine mögliche Berufstätigkeit.

Lernerfahrungen im geschützten Raum

Das Projekt ist nur für Frauen konzipiert. Zu Beginn kann es von Bedeutung sein, dass sich die Ehemänner davon überzeugen können, dass es geschützte Räume sind, in denen ihre Frauen lernen können. Denn ohne die Unterstützung der Männer ist es für die Frauen schwierig, ihre Lernziele zu erreichen.

Die Erfahrung, lernen zu können, akzeptiert zu werden und den eigenen Aktionsradius in einem geschützten Rahmen erweitern zu können, ist für die Zielgruppe ein wichtiger Schritt hin zu einer Erwerbstätigkeit und wirkt sich auch insgesamt positiv auf die Integration der Familie aus.

Projektvoraussetzungen

1. Die Projektdauer sollte auf mindestens sechs Monate angelegt sein
2. Bei der Auswahl der Teilnehmerinnen ist auf ein einheitliches Sprachniveau (z.B. A2) zu achten
3. Sicherstellung der Kinderbetreuung
4. Kultursensible Dozentinnen
5. Besondere Angebote für Analphabetinnen bereithalten
6. Rechtzeitige Feststellung von Kompetenzen und Qualifikationen für die weitere berufliche Planung

Allgemeine Informationen

Das Konzept liegt in Papierform vor, wird jedoch nur im Zusammenhang mit einer Beratungsleistung für die Durchführung einer geschlechterbezogenen Bildungsmaßnahme angeboten. Der anbietende Träger verfügt über langjährige Erfahrung in der Ausgestaltung und Durchführung geschlechterbezogener und interkultureller Bildungsmaßnahmen.

Nutzer des Konzeptes können kommunale und freie Bildungsträger sein, insbesondere Träger von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Kontakt

baff e.V.

Chris Ludwig, Geschäftsführerin
Maxstraße 61a
67059 Ludwigshafen
Telefon 0621/62 33 35, Fax 0621/52 30 47

✉ baff-ev@gmx.de

baffe.V.

3.1.3 Bewerbungstraining mit themenbezogener Deutschförderung im Gruppencoaching

...❖ *Arbeitslos – Was tun?*

Strategien und Kommunikationstraining zur Stellensuche

Sprach- und Handlungsfähigkeit in der Gruppe herstellen

Das Gruppencoaching, konzipiert als Deutschförderung und Einstieg in ein Einzelcoaching¹, zielt auf die Förderung der Kommunikationsfähigkeit im Prozess der Stellensuche und Bewerbung. Die Reflexion auf eigene berufliche und außerberufliche Fähigkeiten, die Erarbeitung von bewerbungsbezogenem Fachwissen, Erprobung und Training von bewerbungsbezogenen Such- und Kommunikationsstrategien führen zur Ermutigung und zu Handlungsfähigkeit bei Stellensuche und Bewerbung. Die Teilnehmenden verlieren die „Schwellenangst“ vor der Schriftlichkeit in diesem Prozess sowie vor der Nutzung des PC und des Selbstinformationsangebots im Berufsinformationszentrum der Agentur für Arbeit.

Fehlende Arbeitserfahrung in Deutschland, geringe Informationen über den regelbestimmten Kommunikationsprozess Bewerbung, kaum Informationen über das Berufssystem und den Arbeitsmarkt – diese Hindernisse hilft das Gruppencoaching zu überwinden.

Alleinstellungsmerkmal dieses Angebots ist die Verzahnung von bewerbungsbezogener Qualifizierung mit Sprachförderung. Trainiert werden die Kommunikationsfähigkeit in den vier Fertigungsbereichen Sprechen, Verstehen, Lesen und Schreiben, bezogen auf das Thema Stellensuche und Bewerbung.

Modularer Lernprozess: Bewerbungsunterlagen erstellen

Das Gruppencoaching ist modular, (fünf Module, davon ein Modul PC-Training) und lernzielorientiert aufgebaut:

- Wer bin ich? Unterschiedliche Vorstellungsszenarien kennen und die jeweils nötigen Verhaltensweisen und sprachlichen Mittel kennen und anwenden
- Was kann ich? Berufliche und außerberufliche Kompetenzen erkennen und benennen, berufliche Ziele finden
- Wo will ich hin? Suchstrategien kennen und anwenden
- Ich mache Werbung für mich. Kommunikationsstrategien für die schriftliche und mündliche Bewerbung kennen und anwenden

Die Bearbeitung der Themen liefert Bausteine für die Erstellung der individuellen Bewerbungsunterlagen und für die persönliche Vorstellung am Telefon und im Vorstellungsgespräch. Die Bewerbungsunterlagen werden in einem PC-Training von den Teilnehmenden selbst geschrieben und bei Bedarf im Einzelcoaching ergänzt. Am Ende des Trainings verfügen die Teilnehmenden über individuelle Disketten mit Lebenslauf, Kurzprofil und mindestens einem Anschreiben. Sie erhalten vom Träger eine Bescheinigung mit der Angabe der Kursinhalte.

Kooperationen und Rahmenbedingungen

Dem Bewerbungstraining ist ein Profiling und ein Kompetenzfeststellungsverfahren vorgeschaltet. Dies bedarf der Klärung des Zugangs, des Ablaufs, der Weiterleitungen der KundInnen und der Ergebnisberichte

¹ Vgl. dazu auch Coaching – Mainzer Brücke in Arbeit und Ausbildung – unter Kapitel 2.3.1

zwischen den internen Stellen/Personen und gegenüber den AnsprechpartnerInnen des externen Auftraggebers/Leistungsträgers. Die Ergebnisse aus dem Profiling und der Kompetenzfeststellung helfen den Teilnehmenden beim Erkennen und Benennen ihrer Fähigkeiten. Außerdem geben sie der Lehrkraft für Deutsch als Zweitsprache (i.f. DaZ-Lehrkraft) eine differenziertere Sicht auf die Teilnehmenden und verbessern die zielgerichtete Arbeit.

Anforderungen an die DaZ-Lehrkräfte im Gruppencoaching und ihr professionelles Netzwerk: Eine einschlägige Hoch-/Fachhochschulbildung, fachbezogene Handlungskompetenz durch Berufspraxis, Supervision, Fort- und Weiterbildung sind Grundlage für qualifiziertes Lehr- und Coachinghandeln. Infrastrukturell sind ein Schulungsraum, ein EDV-Schulungsraum mit internetfähigen Einzelarbeitsplätzen, ein Beratungsraum mit ansprechender Raumgestaltung und moderner Bürokommunikationsausstattung erforderlich.

Die methodisch versierte DaZ-Lehrkraft erstellt Unterrichtsmaterial, da zu dieser Thematik keine passgenauen, umfassenden und kompakten Lehrwerke auf dem Markt sind. Sie arbeitet mit heterogenen Gruppen, besitzt Fachwissen über den Bewerbungsprozess und seine Regeln sowie über arbeits- und berufsbezogene Inhalte wie z.B. Berufsbilder und den lokalen Arbeitsmarkt.

Bewerbungstraining ist Baustein der Berufsvorbereitung

Das Bewerbungstraining ist gut integrierbar in berufsorientierende und -vorbereitende Maßnahmen und kann auch für Teilnehmende ohne Migrationshintergrund mit besonderem Förderbedarf eingesetzt werden, um die Kommunikationsfähigkeit und weitere, themenbe-

zogene sprachliche Fertigkeitsbereiche zu trainieren. Sollte das Gruppencoaching als alleinstehende Qualifizierungseinheit genutzt werden, muss die Trainingszeit verlängert werden, um das entfallende Einzelcoaching zu kompensieren. Die sinnvolle Ergänzung ist jedoch das in Qualifizierung und/oder in den Arbeitsmarkt führende Einzelcoaching (vgl. Kap.2.3 Coaching – Mainzer Brücke in Arbeit und Ausbildung).

Allgemeine Informationen

Das Produkt liegt als Modulübersicht, Curriculum und mit Arbeitsmaterial zu den Modulen digital und in Papierform vor.

Nutzerinnen und Nutzer des Produkts sind arbeitssuchende Personen mit und ohne Migrationshintergrund sowie Coaches.

Erforderliche Ressourcen sind eine erfahrene methodisch versierte DaZ-Lehrkraft, passgenau erstelltes Unterrichtsmaterial, Ergebnisse aus Profiling und Kompetenzfeststellung, Möglichkeiten zur Weiterführung in ein Einzelcoaching, ein Schulungsraum mit EDV-Trainingsmöglichkeit, EDV-/Büroausstattung.

Kontakt

SPAZ gGmbH

Maßnahmenoptimierung
Hannelore Hradil
Leibnizstr.20
55118 Mainz
Telefon 06131/97 16-312

✉ hannelore.hradil@spaz.de



3.1.4 Arbeitsweltbezogene Sprachkurse für Migranten und Migrantinnen

❖ *Ein migrationsspezifisches Angebot zur Förderung der Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt*

Kombination von Sprachkurs, Berufsorientierung und individueller Betreuung

Ziel des Angebotes ist die Erfassung und Verbesserung der Rahmenbedingungen für Migranten und Migrantinnen zur Integration in den deutschen Arbeitsmarkt.

Menschen mit Migrationshintergrund haben häufig zwei Hürden, um zum Arbeitsmarkt Zugang zu finden: Zum einen stellen nicht ausreichende Sprachkenntnisse ein Vermittlungshemmnis dar, zum anderen fehlt es oft an den nötigen Informationen und der Unterstützung bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen und der Erstellung von Bewerbungsunterlagen. Zielgruppe des Angebots sind in erster Linie arbeitssuchende Menschen mit Migrationshintergrund und mit unzureichenden Sprachkenntnissen. Das Angebot ist zugeschnitten auf die Zielgruppe Migrantinnen und Migranten und besteht aus einem arbeitsweltbezogenen Sprachkurs, ergänzt durch Berufsorientierung und individuelle sozialpädagogische Betreuung. Im Gegensatz zu vielen bestehenden Angeboten ist dieses Angebot auch für Personen mit niedrigem Sprachniveau geeignet.

Methodenintegration

Arbeitsweltbezogener Sprachunterricht:

- Sprachstandstestung zu Beginn und zum Ende der Maßnahme mit der Zielgruppe angepassten Tests (BAMF-Vorgaben/Goethetest).

Arbeitsweltbezogene Berufsorientierung

- niederschwelliges Angebot für Analphabeten und Analphabetinnen und Teilnehmende mit einem geringen Sprachniveau. Einstieg und langsames Heranführen an das Thema Arbeitsmarkt und Berufsperspektiven sowie den Umgang mit dem PC

- EDV-Unterricht kombiniert mit dem Erstellen von Bewerbungsunterlagen (Sprachniveau-bezogene Vermittlung von EDV-Grundlagen, besonders in MS Word und Internet)
- Entwicklung von Arbeits- und Berufsperspektiven, Analyse der Stärken und Schwächen und Prüfung der individuellen Situation im Hinblick auf Vermittlungschancen und -hemmnisse
- Bewerbungstraining und Erstellung von Bewerbungsunterlagen
- Stellenrecherche und Analyse von Anzeigen
- Gesprächsführung (am Telefon und im Vorstellungsgespräch)

In Ergänzung zum Unterricht: Exkursionen zu Schlüsselinstitutionen

- Erweiterung des Lebensraums durch Aufsuchen von Behörden, Beratungsstellen, durch einen Besuch des Berufsinformationszentrums der Agentur für Arbeit oder regionaler kultureller Veranstaltungen.

Sozialpädagogische Begleitung kontinuierlich und parallel zum Kursangebot.

- Einzel- und Kleingruppengespräche zur beruflichen Orientierung
- Klärung der individuellen Lebenssituationen

Niedrigschwelliger und offener Zugang

Durch das Angebot werden organisatorische und Sprachkompetenzen wie Informationsbeschaffung gefördert. Es soll die Teilnehmenden besser in die Lage versetzen, sich auf Anforderungen des Arbeitsmarktes einzustellen und selbstbewusster an Arbeitgeber heranzutreten.

Die Teilnehmenden werden zum einen durch Zuweisungen durch den Auftraggeber und Kooperationspartner, zum anderen aus Maßnahmen des eigenen Trägers (trägerinterne Informationen) oder von anderen Trägern (bspw. aus Integrationskursen) erreicht. Darüber hinaus erreichen viele das Angebot durch Empfehlungen von Verwandten und Bekannten, durch Informationen in der Presse oder über die Informationsweitergabe in verschiedenen Arbeitsgruppen, was einen niedrigschwelligen und offenen Zugang gewährleistet.

Zur Erfassung von Kompetenzen kann im Rahmen des Kurses ein Kompetenzfeststellungsverfahren zur Berufswegeplanung eingesetzt werden.

Kooperationen umit ARGEn und Betrieben

Sinnvoll ist eine Kooperation mit Institutionen vor Ort, die bspw. Sprachkurse anbieten, sowie eine Kooperation mit ARGEn, wenn es sich bei den KundInnen um Personen im ALG II-Bezug handelt. Dabei können von Seiten der Lehrkräfte auch weiterführende Empfehlungen zur Verbesserung der Integration gegeben werden.

Idealerweise findet eine Kooperation mit Betrieben statt, um die Vermittlung in Betriebspraktika oder in Arbeit zu befördern.

Voraussetzungen und Transfer

Entsprechend der Erfahrungen verschiedener Projekte lassen sich für migrationsspezifische Projekte und Maßnahmen u. a. folgende Empfehlungen ableiten: Die Projektdauer sollte auf mind. 6 Monate angelegt sein; eine Gruppe sollte 10-12 Teilnehmende nicht überschreiten. Außerdem sollten die Teilnehmenden nach unterschiedlichen Sprachniveaus eingeteilt werden. Das Personal muss für die Arbeit mit der Zielgruppe qualifiziert und sensibilisiert sein. Aufgrund der oftmals multiplen Problemlagen besteht ein erhöhter Bedarf an sozialpädagogischer Betreuung, für die entsprechendes Personal bereitgestellt werden sollte.

Bezogen auf Unterrichtsinhalte und Gestaltung empfiehlt sich der abwechslungsreiche Einsatz von Unterrichtsmethoden und Medien, ein lebensweltbezogenes Kommunikationstraining, Informationen über den deutschen Arbeitsmarkt und Berufsorientierung sowie ein grundsätzlich kleinschrittiges Unterrichtsvorgehen mit kontinuierlichen Stoffwiederholungen. Als äußerst wichtig hat sich die Unterstützung in der Anerkennung von Abschlüssen erwiesen. Sehr zielorientiert und erfolgreich ist die Bildungs- und Maßnahmenplanung gemeinsam mit den Teilnehmenden, orientiert an deren Bedarf und Qualifikationen.

Das Angebot ist in andere Regionen übertragbar und einsetzbar.

Ressourcen

- **Zeitlich:** Mindestlaufzeit 4 Monate, Vollzeit
- **Räumlich:** ein Unterrichtsraum, Zugang zu PC-Arbeitsplätzen, ein Ausweichraum für Einzelgespräche (auch Nutzbar für Kleingruppenarbeit), Overhead/Beamer
- **Personell:** pro Kurs mit max. 12 Teilnehmenden ein Sozialpädagoge oder eine Sozialpädagogin und entsprechend ausgebildete DozentInnen für den Sprachunterricht und die allgemeinen Inhalte – idealerweise mit Erfahrung im Umgang mit der Zielgruppe

Kontakt

CJD Ludwigshafen im christlichen Jugenddorfwerk Deutschlands e.V.

Kompetenzen erkennen
Marco Feindel
Ludwigstr. 44, 67059 Ludwigshafen
Telefon 0621/59 13 29 15

✉ marco.feindel@cjd.de



3.1.5 Kursprogramm

„Gründungsspezifisches Deutsch – Türen zur eigenen Existenz in der Bundesrepublik Deutschland“

Türen zur eigenen Existenz in der Bundesrepublik Deutschland

Das Kursprogramm wurde entwickelt, um Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland eine optimale sprachliche und fachliche Vorbereitung für eine Existenzgründung (sberatung) zu ermöglichen und um gleichzeitig für das Thema Selbstständigkeit als eine mögliche berufliche Perspektive zu sensibilisieren. In diesem Sinne sollen „Türen zur eigenen Existenz in der Bundesrepublik Deutschland“ geöffnet werden, die Menschen mit Migrationshintergrund aufgrund ihrer Situation im fremdsprachigen Umfeld ohne gezielte Unterstützung häufig verschlossen bleiben. Bei der Konzipierung des Programms wurde Wert darauf gelegt, dass die erworbenen sprachlichen und fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten auch für jene anwendbar sind, die eine berufliche Perspektive außerhalb einer Selbstständigkeit anstreben.

Zielstellung des Kursprogramms sind

1. die Vermittlung fremdsprachiger Handlungskompetenz,
2. die Information über Grund- bzw. Allgemeinwissen zum deutschen Rechts- und Wirtschaftssystem und zu weiteren Rahmenbedingungen einer Existenzgründung in Deutschland und
3. die erste Sensibilisierung für „Interkulturelle Kompetenz im Berufs- bzw. Geschäftsleben“.

Hauptzielgruppe sind Menschen mit Migrationshintergrund, die sich selbstständig machen wollen, aber deren Sprachkompetenz zur Wahrnehmung von Existenzgründungsberatung bzw. -kursen in deutscher Sprache noch nicht ausreichend ist, um diese zielorientiert zur Gründung(-svorbereitung) einsetzen zu können.

Die zielorientierte **Innovation** besteht darin, Menschen mit Migrationshintergrund insoweit vorzubereiten, dass sie auch „klassische“ Unterstützungsstrukturen wahrnehmen können. Unzureichende Sprachkenntnisse führen in der Regel dazu, dass MigrantInnen von bestehenden Angeboten, die meist keine spezifischen Bedarfe und Voraussetzungen verschiedener Zielgruppen berücksichtigen, nicht erreicht werden bzw. dass diese nicht den gewünschten Erfolg zeigen.

Das Kursprogramm „Gründungsspezifisches Deutsch“ wird als Vorbereitung eingesetzt, um den Weg hin zur Existenzgründungsberatung und möglicherweise einer Selbstständigkeit zu erleichtern. Die je nach Herkunftsland sehr unterschiedliche schulische und berufliche Bildung, die erlernte Muttersprache und die tatsächliche Kompetenz Deutsch zu sprechen bestimmen die Ausgestaltung des Kursprogramms.

Fachliche und sprachliche Grundlagen

In Bezug auf eine angestrebte Selbstständigkeit ist ein Einsatz des Kursprogramms „Gründungsspezifisches Deutsch“ vor Inanspruchnahme einer Existenzgründungsberatung sinnvoll, ersetzt diese jedoch nicht. Der Kurs vermittelt Grundlagen für deren Verständnis sowohl in sprachlicher als auch in fachlicher Hinsicht.

Das Kursprogramm besteht aus vier Modulen und umfasst insgesamt 140 Stunden:

1. Arbeiten als Selbstständige in Deutschland
2. Vereinbarungen und Verhandlungen mit Kundinnen und Kunden
3. Rechtliches bzw. betriebswirtschaftliches Grundlagenwissen für Selbstständige in Deutschland
4. Präsentation der Teilnehmenden (berufliches Vorhaben, nächste Schritte)

Um den unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen und Zielen der Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer Rechnung tragen zu können, liegen zwei untereinander flexibel kombinierbare Bestandteile vor:

Band I: Ein **Curriculum** als Grundlagenprogramm mit gründungsspezifischen Texten und Übungen (gestaltet als kopierfähige Arbeitsblätter) zum Einsatz im Sprachunterricht sowie einer ergänzenden Zusammenstellung weiterführender Literaturhinweise und Links im Internet für jedes Modul zur differenzierten Nutzung.

Band II: Eine **Handreichung „Wissenswertes rund um die eigene Existenz zum weiterführenden Studium“** zur ergänzenden und schwierigkeitsdifferenzierenden Anwendung im Sprachunterricht und zur weiterführenden (Selbst-)Information für Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer.

Zugangsvoraussetzung für alle Teilnehmenden zum Kursprogramm ist mindestens die Beherrschung der deutschen Sprache auf Niveaustufe B1 (Europäischer Referenzrahmen).

Kooperationen unterstützen Dynamik

Das Produkt kann nur sinnvoll für die Teilnehmenden eingesetzt werden, wenn im Anschluss an den Kurs weiterführende Wege verfolgt werden, d.h. die Kenntnisse anschlussfähig genutzt werden. Dies ist insbesondere notwendig, um erstens die erfolgte Auseinandersetzung mit der Thematik „Existenzgründung“ nahtlos fortsetzen zu können, zweitens ggf. auch alternative Wege gehen zu können und um drittens die entstandene Motivation und Dynamik bei den Teilnehmenden zu erhalten. Für den endgültigen Erfolg der Arbeit ist also eine Kooperation mit Gründungsinitiativen sowie den finanzgebenden und unterstützenden Institutionen notwendig.

Der Einsatz dieses Produktes ist konzipiert für Lehrende in Deutsch als Zweitsprache. Dabei wurde bei der Konzipierung des Kurses darauf geachtet, dass auf Grund des interdisziplinären Charakters des Berufs des Unternehmers in relativ kurzer Zeit sehr viel (Sprach-) Wissen aus verschiedenen Fachgebieten (wie z.B. Recht, Marketing, Buchhaltung, Steuer u.a.) vermittelt werden muss. Dafür stehen bisher keine gründungsspezifischen Lehrbücher zur Verfügung und die Fachkräfte für Deutsch als Zweitsprache sind kaum mit der Gründungsspezifik vertraut.

Transferfähigkeit

Das Produkt kann auch in anderen Regionen umgesetzt werden. Grundlage dafür ist eine entsprechende Einweisung und Qualifizierung. Das Kursprogramm kann z.B. mit fachspezifischen Inhalten (z.B. betriebswirtschaftliches Training) kombiniert werden. Im Sinne einer effektiven und flexiblen Anwendbarkeit des Programms bauen die Module zwar aufeinander auf, sie sind jedoch unabhängig voneinander konzipiert. Insofern kann es sowohl als eigenständiger und geschlossener Kurs, modulhaft im Rahmen anderer Ausbildungsprogramme oder begleitend parallel zu einer Existenzgründungsvorbereitung bzw. Unternehmensführung eingesetzt werden.

Allgemeine Informationen

Format: Papierform, DIN A4, modulartiger Aufbau in verschiedenen Bänden

NutzerInnen des Instrumentes: Fachkräfte für Deutsch als Zweitsprache oder Lehrende mit ähnlichem Leistungsprofil, Sprachinstitute, Sprachkursträger, Bildungsträger mit Bildungsprojekten, die u.a. die teilnehmenden Menschen mit Migrationshintergrund zu einer Existenzgründung führen.

Ressourcen:

- personelle Ressourcen: siehe oben
- räumliche Ressourcen: Schulungs-/Gruppenraum für bis zu 16 Personen
- zeitliche Ressourcen: 140 UE, wobei eine zeitliche Aufteilung in Teilzeit oder Vollzeit sowie modulartig erfolgen kann

Kontakt

Dresdner Exis EUROPA e.V.

InBeZ Sachsen – Existenzgründung von Menschen mit Migrationshintergrund
Ammonstr. 35
01067 Dresden
Kontakt: Sandra Scheibe
Telefon 0351/43 70 70-0

✉ scheibe@exis.de

Dresdner
Exis
EUROPA e.V.

3.1.6 Maßnahmebegleitendes berufsorientiertes Sprachtraining (Deutsch)

❖❖❖ *Qualifizierungsmodul zur Vorbereitung auf einen IHK-Ausbildungsabschluss im Metallbereich*

Berufsfeldspezifischer Sprachkurs als ergänzende Qualifizierung

Ziel des Qualifizierungsmoduls ist es, MigrantInnen den Zugang zu berufsspezifischen Qualifizierungsmaßnahmen auch bei noch nicht ausreichendem Sprachvermögen erstens überhaupt und zweitens wesentlich schneller als bislang zu ermöglichen.

Qualifizierungsmaßnahmen, die die besondere Situation von MigrantInnen berücksichtigen, sind nach unseren Erfahrungen häufig im Bereich der Berufsorientierung und der allgemeinen Sprachvermittlung anzutreffen, kaum jedoch im berufs(feld)spezifischen Bereich. Häufiges Argument: Jemand muss erst einmal die Sprache lernen, bevor er oder sie an einer fachspezifischen Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen kann. Der Effekt: Lange Warteschleifen ohne Berufstätigkeit, in denen die Nähe zum Beruf verloren geht und der berufsnotwendige Spracherwerb kaum gelingt. Dies verstärkt die ohnehin strukturell vorhandene Dequalifizierung, demotiviert die Menschen und führt sie in minderqualifizierte Tätigkeiten.

Das Modul ist als Ergänzung von Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt worden, die sich an KundInnen der Agenturen für Arbeit und der ARGEen/OptKoms richten und soll dazu beitragen, dass Menschen mit Migrationshintergrund die vorhandenen Angebote nutzen können. Das Konzept lässt sich auch auf berufsbegleitende inner- und überbetriebliche Lehrgänge anpassen.

Strukturinnovation: Mit diesem Modul werden bislang (streng) getrennte Lernangebote integriert, was förderlich (§ 77 ff. SGB III, Verbot allgemeinbildender Inhalt bei beruflicher Qualifizierung) nach wie vor auf Schwierigkeiten stößt.

Der konsequente Einsatz des Moduls ermöglicht es, MigrantInnen in wesentlich kürzerer Zeit für den hiesigen Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Sie lernen ihre vorhandenen beruflichen Kompetenzen zu benennen, lernen schneller die für die Berufsausübung notwendigen Sprachkenntnisse und werden nicht durch lange Qualifizierungsschleifen demotiviert. Die raschere Vermittlungsmöglichkeit in den ersten Arbeitsmarkt verringert auch die Zeit, in der sie auf Transferleistungen angewiesen sind. Die Modulentwicklung orientiert sich an den Standards für Berufsbezogenes Deutsch, wie sie vom Facharbeitskreis im IQ-Netzwerk (vgl. Verzeichnis Seite 143) formuliert wurden.

Produktkonzeption für Metallberufe

Das Modul beschreibt die grundsätzliche Herangehensweise, die organisatorischen, personellen und finanziellen Voraussetzungen und konkretisiert für den Bereich der Metallberufe die fachspezifischen Lerninhalte und das methodisch-didaktische Vorgehen. Es ist ausgelegt auf die Ergänzung eines neunmonatigen Vollzeitlehrgangs, der zur Externenprüfung führt.

Rahmenbedingungen

Grundsätzlich kann das Modul an jede Form beruflicher Qualifizierung angepasst werden und ist von einem Qualifizierungsträger durchzuführen, soweit die spezifischen fachlichen und personellen Voraussetzungen gegeben sind. Agenturen und ARGEen/OptKoms müssen den Bedarf deklarieren und entsprechende Angebote einfordern. Die regionalen Einkaufszentren der Arbeitsverwaltung müssen dies in den Ausschreibungen berücksichtigen und bereit sein, vor dem Hintergrund des zu erwartenden schnelleren Arbeitsmarktzugangs und des sich damit verkürzenden Leistungsbezugs den Mehraufwand aufzubringen.

Im laufenden Lehrgang sollen Fachanleitung und Deutschlehrkraft eng miteinander zusammenarbeiten und bereit sein, sich methodisch abzustimmen und sich mit den Lerninhalten gegenseitig vertraut zu machen. Beide brauchen große fachliche Kompetenz und Lehrerfahrung. Es ist Zeit dafür vorzusehen, dass im laufenden Lehrgang Unterrichts- und Unterweisungsmaterialien angepasst und auch neu entwickelt werden, um der heterogenen Lerngruppe gerecht zu werden.

Erweiterungsmodul für vorhandene berufsspezifische Qualifizierungsangebote

Mit dem Modul kann erreicht werden, dass vorhandene berufsspezifische Qualifizierungsangebote für die Zielgruppe der MigrantInnen geöffnet werden. Das Modul ist so konzipiert, dass es an den unterschiedlichen Bedürfnissen ausgerichtet werden und letztlich für alle Qualifizierungsmaßnahmen angepasst werden kann. Teilweise kann vorliegendes Unterrichtsmaterial direkt verwendet werden. Ansonsten stehen sowohl die genannten Ansprechpersonen als auch die Mitglieder des Facharbeitskreises Qualifizierung (vgl. Verzeichnis Seite 143) für den fachlichen Austausch zur Verfügung.

Allgemeine Informationen

- Das Modulkonzept liegt in Form eines Satzes von pdf-Dateien vor.
- **NutzerInnen:** Anbieter beruflicher Qualifizierung, Arbeitsagenturen und ARGEN/OptKoms
- **Ressourcen:** Erfahrung in beruflicher Qualifizierung und Deutsch als Zweitsprache

Kontakt

FITT gGmbH

Saarbrücker Initiative Migration
und Arbeitswelt – SIMA
Wolfgang Vogt
Goebenstr. 40
66117 Saarbrücken
Telefon 0681/9 71 32 36

✉ wvogt@sima-inbez.de



SPAZ gGmbH

Hannelore Hradil
Mainzer Gesellschaft für berufsbezogene
Bildung und Beschäftigung gGmbH
Leibnizstrasse 20
55118 Mainz
Telefon 06131/9 71 63 08

✉ hannelore.hradil@spaz.de



3.1.7 Konzept „Deutsch lernen im Museum“

❖❖❖ *Interkultureller Dialog und landeskundliches Wissen im Lernort Museum*

Sprachlernen und kulturelle Integration

Bisherige Ansätze der Sprachvermittlung sind inhaltlich und methodisch meist sehr eng gefasst, finden in klassischen Lernorten wie dem Klassenzimmer statt und verfolgen ein sehr begrenztes Verständnis von Integration. (Neu) Zugewanderte Menschen finden nur selten den Zugang zu Museen sowie kulturellen und künstlerischen Zeugnissen ihres neuen Lebensortes. Ziel dieses Konzeptes ist, MigrantInnen mit einem neuen Ansatz der Vermittlung von Deutsch als Fremdsprache Sprachkenntnisse zu vermitteln, ihren Wortschatz zu erweitern, das Sprach- und Hörverständnis sowie ihr ästhetisches Verständnis zu schulen und Zugänge zu Kunst und Kultur der neuen Gesellschaft zu schaffen. Es handelt sich bei diesem Konzept um die Entwicklung eines neuen Ansatzes (in Anlehnung an erfolgreich praktizierte Ansätze in anderen Städten und Ländern).

Kunstmuseen und Historische Museen präsentieren die materiellen Zeugnisse einer Kultur und sind in besonderem Maße dazu geeignet, MigrantInnen Kenntnisse zu vermitteln, die für das Verständnis der neuen Kultur und Sprache eine Schlüsselrolle besitzen. Da Kunstobjekte ein unmittelbares, nonverbales (erstes) Verstehen ermöglichen, motivieren sie die BetrachterInnen in besonderem Maße dazu, die in den Werken enthaltenen kulturellen Botschaften zu lesen, zu verarbeiten und die eigenen Gedanken in Worte zu fassen. Ein Museum bietet gegenüber der herkömmlichen Lernsituation im Klassenraum den Vorteil, dass die persönlichen Beobachtungen, Erfahrungen und Gedanken jeder lernenden Person eine Bereicherung für die ganze Gruppe darstellen können, eine perfekte Ausdrucksweise tritt dahinter zurück. Dieser soziale Prozess erweist sich für die Motivation der Lernenden als förderlich. Museen bieten eine einzigartige Möglichkeit der reflexiven Auseinandersetzung mit der eigenen, der neu-

en und der gemeinsamen Kultur. Der Lernort Museum wird zu einem Ort der Auseinandersetzung über kulturelle Traditionen, Werte und Sinnstiftungen in unserer kulturell heterogenen Gesellschaft. In der Vermittlung des landeskundlichen Wissens und der Auseinandersetzung mit der Kultur des neuen Lebensmittelpunktes kann für die MigrantInnen die Verbundenheit zu ihrer neuen Kultur gestärkt werden.

Zielgruppe sind (neu) Zugewanderte im Alter von 17-70 Jahren, wobei das Konzept auch mit Jugendlichen durchgeführt werden kann. In den Durchläufen in Saarbrücken richtete sich das Konzept an Teilnehmende von Integrationskursen. Die Integrationskursträger haben die Veranstaltungspakete als Ergänzung zum Kursunterricht in Anspruch genommen. Ein Einsatz des Konzeptes ist auch in anderen Zusammenhängen (Gemeinwesenprojekten, Jugendgruppen etc.) möglich.

Erfolgreiche Erprobungsphase mit methodisch begleiteten Lernpaketen

In der Durchführungsphase in Saarbrücken wurde den Integrationskursträgern jeweils ein Paket à 4 Veranstaltungen (Dauer je 1,5 Std.) angeboten, so dass jede Lerngruppe 4 aufeinanderfolgende Museumsbesuche absolvieren kann. Auf diese Weise können langfristige Lerneffekte erzielt werden. Die Veranstaltungen fanden in verschiedenen regionalen Museen und Galerien statt. Zur Finanzierung der Durchführung der Pakete wurde von den Integrationskursträgern eine Eigenleistung erbracht, wobei ihnen hierbei frei stand, die Kurs TeilnehmerInnen mit einem kleinen Eigenanteil daran zu beteiligen.

Die KursleiterInnen und TeilnehmerInnen können aus einer Reihe von Themen frei wählen:

- Mahlzeit! Speisen und Getränke in der Kunst
- Saarbrücken Anno 1770. Eine Zeitreise in die barocke Residenzstadt
- Landschaften – Aneignungen der Wirklichkeit
- Jung und alt. Die Lebensalter in der Kunst
- Jenseitsvorstellungen
- Von Kopf bis Fuß. Bilder vom Menschen
- Beziehungskisten – Bilder von Männern und Frauen

Methodisch werden die Veranstaltungen mit Kommunikations- und Interaktionsspielen, Kleingruppenarbeit, Gruppendiskussionen, Rollenspiel, Schreibübungen oder praktischer Werkstattarbeit gestaltet.

Den Teilnehmenden werden in den Lernpaketen deutsche Sprachkenntnisse vermittelt, Wortschatz, Hör- und Sprachverständnis werden erweitert. Die Beschäftigung mit den Kunst- und Kulturgegenständen regt zur Auseinandersetzung mit der eigenen und neuen Kultur an und stärkt das Verständnis der neuen Kultur und Sprache.

Rahmenbedingungen

Die Durchführung des Konzeptes braucht eine Person, die über didaktische und methodische Kompetenzen sowohl im Bereich der Sprachvermittlung als auch im Bereich von Kunst/Kultur verfügt. Darüber hinaus müssen Zugänge zu regionalen Museen, Galerien etc. bestehen, die sich als Lernort zur Verfügung stellen.

Ganzheitlicher Ansatz und Transferfähigkeit

Das Konzept „Deutsch lernen im Museum“ repräsentiert einen ganzheitlichen Ansatz und Blick auf die soziale und berufliche Integration der MigrantInnen. In diesem Integrationsprozess besitzt die kulturelle Dimension eine hohe Bedeutung: landeskundliches Wissen, Sprachvermittlung, der Zugang zu kulturellen Gütern der Gesellschaft und Arrangements der Begegnung leisten einen wichtigen Beitrag zur erfolgreichen Integration der MigrantInnen. Das Konzept stellt einen neuen und innovativen Ansatz der Sprachvermittlung, Vermittlung kulturellen Wissens und des interkulturellen Dialogs dar.

Das Konzept ist in andere Regionen und Zusammenhänge übertragbar und einsetzbar. Für den Einsatz des Konzepts wird eine Lizenzgebühr erhoben.

Allgemeine Informationen

Das Konzept wird in einer Broschüre beschrieben, in der die Themen aufgeführt und vorgestellt werden. Aus sieben Themen kann modular ein eigener „Museums-kurs“ zusammengestellt werden. (DIN A4, ca. 12 Seiten)

Nutzer: primär Integrationskurstäger, aber auch andere Kontexte (Gemeinwesenprojekte, Jugendgruppen etc.)

Erforderliche Ressourcen: Zugang zu Museen/Galerien; eine fachlich, methodisch und didaktisch qualifizierte Person zur Durchführung der Lerneinheiten

Kontakt

Landeshauptstadt Saarbrücken Zuwanderungs- und Integrationsbüro

Veronika Kabis
Großherzog-Friedrich-Str. 1
66104 Saarbrücken
Telefon 0681/9 05 15 59

✉ vkabis@sima-inbez.de



FITT gGmbH

Wolfgang Vogt
Goebenstr. 40, 66117 Saarbrücken
Telefon 0681/58 67 66 02

✉ wvogt@sima-inbez.de



Karin Maaß M.A.
Unterer Hagen 7
66117 Saarbrücken
Telefon 0681/58 28 74

✉ ka.maass@web.de

3.1.8 Zertifikatslehrgang „Sprachmittler/innen (IHK)“

❖ *Professionalisierung und Aufbau kommunaler Dolmetscherdienste („Community Interpreting“) im Bereich der Integrationsarbeit*

Informelle Übersetzungsleistungen professionalisieren

In Anlehnung an erfolgreich praktizierte Modelle des „Community Interpreting“ in klassischen Einwanderungsländern wie Australien und Kanada geht es bei dieser Qualifizierung darum, das Dolmetschen vorwiegend in Sprachen, für die es keine Dolmetscherausbildung in Deutschland gibt, zu professionalisieren. Die SprachmittlerInnen sollen die notwendigen Kompetenzen erwerben, um in unterschiedlichen interkulturellen Kontaktsituationen zum Einsatz zu kommen (Elterngespräche, Beratungssituationen, Behördenkontakte etc.):

1. Im Kontakt zwischen MigrantInnen und Institutionen kann es aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse und fehlendem Institutionenwissen zu Verständigungsproblemen und Missverständnissen kommen. Diese Situationen machen professionelle Übersetzungsleistungen notwendig. Doch nur für wenige Migrantengruppen in Deutschland gibt es eine Dolmetscherausbildung.
2. Werden Übersetzungsleistungen in Kontaktsituationen notwendig, werden MigrantInnen meist ehrenamtlich und informell um Hilfe gebeten. Notwendige Kompetenzen und Professionalität werden den übersetzenden Personen durch ihre Herkunft unterstellt. An beiden Punkten setzt der Zertifikatslehrgang „Sprachmittler/in“ (IHK) an, mit dem Ziel einer Schulung und Professionalisierung notwendiger Dolmetscherleistungen sowie einer direkten (Sprach)Kompetenzzertifizierung. Den qualifizierten SprachmittlerInnen wird mit der zertifizierten Schulung eine neue Beschäftigungsmöglichkeit – zumindest in Form einer Teilzeit-Selbstständigkeit – eröffnet.

Zielgruppe sind in erster Linie Personen, die aufgrund ihres Migrationshintergrundes mehrsprachig sind, oder ggfs. auch Personen, die über erworbene Kenntnisse in einer Herkunftssprache von Migrantengemeinschaften in Deutschland verfügen. Die hervorragende Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift wird vorausgesetzt (orientiert am Sprachniveau C1). Die Teilnehmenden sollten über eine sehr gute Allgemeinbildung verfügen, idealerweise nachgewiesen durch im In- oder Ausland erworbene Schul- und Studienabschlüsse. Hierbei ist jedoch die individuelle Zuwanderungsgeschichte zu berücksichtigen, in der es nachvollziehbare Gründe für das Fehlen eines solchen Abschlusses geben kann. In diesem Fall sollten einschlägige Erfahrungen im Dolmetschen und Übersetzen nachgewiesen werden.

Schulungskonzepte ähnlicher Art sind in geringem Umfang bundesweit zu finden. Diese verfolgen jedoch meist andere Schwerpunktsetzungen, womit dieser Lehrgang eine neue Entwicklung darstellt. Der Mehrwert dieser Schulung liegt

- a. in der direkten Zertifizierung einer Kompetenz und damit
- b. einer grundsätzlichen Aufwertung und Wertschätzung der Kompetenz Mehrsprachigkeit. Damit einher geht
- c. eine Sensibilisierung/Bewusstseinsänderung der Einrichtungen und Ämter, wenn bei Bedarf Übersetzungsdienstleistungen in das Angebot aufgenommen, offiziell angefordert und honoriert werden. Außerdem werden so
- d. neue Zugänge zu bestehenden Angeboten geschaffen, da für die Zielgruppe bei Bedarf Übersetzungsleistungen gewährleistet werden können. Das Curriculum entspricht den Standards und Kriterien der IHK.

Schulungsinhalte und -schwerpunkte

Nach einer konzentrierten TeilnehmerInnenakquise erfolgt eine Schulung mit einem feststehenden Curriculum mit den Themen bzw. Kompetenzfeldern Dolmetsch- und Übersetzungstechniken, methodische Grundlagen der interkulturellen Kommunikation, Institutionenwissen, berufsethisches Wissen, Community Interpretation, Institutionenwissen, Erfahrungen von Migration – Integration – Diskriminierung, persönliche Kompetenzen, Dolmetsch- und Übersetzungstechniken etc. Die Schulung sollte weiterhin um die Themen Selbstständigkeit und Existenzgründung ergänzt werden. Idealerweise wird die Schulung von einer „Vermarktungsstrategie“ zur Sensibilisierung von Einrichtungen und Behörden und der Markterschließung flankiert. Grundsätzlich kann das Curriculum bei Einhaltung bestimmter Standards an Anforderungen der Region und der NutzerInnen bzw. Einsatzfelder angepasst werden.

Zugänge zu den Teilnehmenden bestehen über Öffentlichkeitsarbeit, „Mund-zu-Mund-Propaganda“, Werbung in communities, verschiedenen Einrichtungen bzw. Beratungsstellen und der ARGE. Diese Maßnahmen zur TeilnehmerInnenakquise haben sich als sehr erfolgreich erwiesen. Nach bestandener Prüfung schließt die Schulung mit einem bundesweit anerkannten IHK-Zertifikat.

Kooperationen und Ressourcen

Die Durchführung der Schulung setzt die Zusammenarbeit des regionalen Dolmetscher-Hochschulinstituts (oder ähnliche Einrichtung), der IHK, des durchführenden Trägers und unterschiedlicher Institutionen (Institutionenbesuche: AOK, Polizei, Gericht, Ämter etc.) voraus, die Wissen authentisch vermitteln. Die Schulung muss von im Bereich Dolmetschen/Übersetzen qualifiziertem Personal durchgeführt werden. Darüber hinaus sollte das Personal ein Bewusstsein für die Migrationsthematik mitbringen und für das Dolmetschen in einem breiten Einsatzfeld sensibilisiert sein (Gericht, Frauenberatungsstellen, Kindergärten etc.). Vor der Schulung in ausgewählten Sprachen muss der regionale Bedarf geprüft werden (regional vertretende Migrantengruppen, Markt ausgebildeter DolmetscherInnen etc.).

Transfer des Curriculums

Das Schulungskonzept ist sowohl in bestehender Form als auch in modifizierter und bedarfsgerechter Form übertragbar. Kommunen können damit beispielsweise für ihren Eigenbedarf schulen, Krankenhäuser können auf dieser Grundlage ein Curriculum für die Schulung eigener MitarbeiterInnen entwickeln.

Allgemeine Informationen

Das Curriculum und die Beschreibung von Voraussetzungen, die Rahmenbedingungen und die Vermarktungsstrategie etc. liegen in schriftlicher Form vor und sind beziehbar (ca. 45 Seiten).

Nutzer: Kommunen, Behörden, Einrichtungen des sozialen Bereichs oder des Gesundheitswesens, Kindertageseinrichtungen, Schulen etc.

Erforderliche Ressourcen: eine Koordinations- und Kontaktstelle, mindestens eine qualifizierte Person sowie Räume zur Durchführung der Schulung, evtl. in einzelnen Modulen externe ReferentInnen für bestimmte Themen, Kooperationsbereitschaft von Institutionen.

Kontakt

Landeshauptstadt Saarbrücken
Zuwanderungs- und Integrationsbüro

Veronika Kabis
Großherzog-Friedr.-Str. 1, 66111 Saarbrücken
Telefon 0681/9 05-15 59, Fax 0681/9 05-15 96

✉ veronika.kabis@saarbruecken.de



FITT gGmbH

Wolfgang Vogt
Goebenstr. 40, 66117 Saarbrücken
Telefon 0681/58 67 66 02

✉ wwvogt@sima-inbez.de



3.1.9 Männer, Migration und Arbeit in Deutschland

❖ *Geschlechtersensible Basisqualifizierung zur Förderung der Arbeitsmarktintegration für Männer mit Zuwanderungsbiografie*

Dequalifizierung als Schlüsselerfahrung und Ursache von Resignation

Für nach Deutschland zugewanderte Männer mittleren Alters, die langzeitarbeitslos sind und keine oder eine in Deutschland nicht anerkannte Berufsausbildung haben, gibt es wenig Gelegenheit, ihr Selbstwertgefühl zu stabilisieren und realistische Perspektiven für eine berufliche Zukunft aufzubauen.

Es fehlt ihnen an Reflexionspartnern und positiven männlichen Vorbildern, die sie bei einem Lernprozess begleiten können.

Sie haben z.T. nach ihren Maßstäben entwürdigende berufliche Erfahrungen, z.B. im Reinigungsgewerbe oder mit Beschäftigungen, die nicht ihren vorhandenen Qualifikationen entsprechen, gemacht. Dieses Erlebnis und Erfahrungen der Arbeitslosigkeit führen oftmals zu Resignation und Ohnmacht. Häufig findet dann eine Rückbesinnung auf und Flucht in tradierte Männerbilder und -rollen statt, die sich in gemischtgeschlechtlichen Lernsettings als nachteilig sowohl für die Männer als auch für mögliche teilnehmende Frauen und Lehrende weiblichen Geschlechts auswirken.

Eine Arbeitsaufnahme wird für die Männer erschwert und kann den Arbeitsalltag mit weiblichen Vorgesetzten und Kolleginnen behindern.

Den Männern fehlen meist Zugänge zu und Wissen über Informationsquellen, über das Bildungswesen und den Arbeitsmarkt sowie deren Regeln, Werte und Normen.

Die Basisqualifizierung zielt auf eine Erweiterung der Handlungsoptionen zur Überwindung der Ausgangslage am Arbeitsmarkt und kann sich sowohl auf den gesellschaftlichen Integrationsprozess als auch auf die familiäre Situation positiv auswirken.

Neuorientierung und sozialpädagogische Begleitung

Im Rahmen einer modularisierten Basisqualifizierung mit sozialpädagogischer Begleitung und individuellem Coaching werden die Deutschkenntnisse verbessert und den Anforderungen des Arbeitsmarktes angepasst sowie eine allgemeine Um- und Neuorientierung gefördert. Die erlebte Migration und die damit verbundenen sozialisierten und erlernten Werte- und Regelsysteme sowie Erfahrungen und Kompetenzen werden auf den Einsatz und die Kompatibilität für die hiesige Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft beleuchtet, Ressourcen herausgearbeitet und Neuorientierungen unterstützt.

Die Entwicklung angepasster Verhaltenskonzepte für das Bewerbungsverfahren und den Umgang mit KollegInnen und Vorgesetzten ist Bestandteil des Konzeptes. Die **Lernmodule** setzen an der Ausgangslage und den vorhandenen Kenntnissen der Teilnehmenden an und beinhalten:

- a. Deutsch für den Beruf mit Wortschatzerweiterung, Vermittlung von Lern- und Arbeitsmethoden
- b. IT-Basisqualifizierung mit Textverarbeitung und Internetrecherche,
- c. Einübung von Bewerbungsverfahren (schriftliche, mündliche und telefonische Bewerbung) und Vorstellungstraining.

Die sozialpädagogische Beratung und Begleitung arbeitet mit einem ganzheitlichen Ansatz, d.h. der Wahrnehmung der Persönlichkeit, der Integration der kulturellen Identität und der Anerkennung von Fähigkeiten und Ressourcen. Es wird eine prozessorientierte Unterstützung und individuelle Beratung während der Teilnahme an den Lernmodulen angeboten.

Chancen für eine Neubestimmung männlicher Lebensentwürfe

Das Konzept einer geschlechter- und migrationssensiblen Maßnahme, die an den Bedürfnissen männlicher Teilnehmer ausgerichtet ist, bietet für diese die Möglichkeit, sich in einem geschützten Rahmen auf neue Erfahrungen einzulassen.

Es fördert die soziale und personale Kompetenz, schärft das Bewusstsein des eigenen Potentials, unterstützt die Entscheidungsfindung in Konfliktsituationen und im Umgang mit Zweifeln und Unsicherheiten und verknüpft die Lebens- und Lernerfahrungen im Herkunftsland und in der gegenwärtigen bikulturellen Lebenssituation.

Diese Erfahrungen und Handlungsoptionen sind auf andere Lebensbereiche übertragbar, da auch in geeigneter Art männliche Lebensentwürfe und die Sicht auf die Rolle in Familie und Gesellschaft thematisiert werden.

Qualifiziertes männliches/muttersprachliches Beratungs- und Lehrpersonal kann die Zugänge erleichtern, als Vorbild fungieren und kann auf die erfahrungsgemäß auftretenden Spannungen und Konflikte in der geschlechtshomogenen Gruppe eingehen.

Allgemeine Informationen

Das Konzept liegt in Papierform vor, wird jedoch nur im Zusammenhang mit einer Beratungsleistung für die Durchführung einer geschlechterbezogenen Bildungsmaßnahme angeboten. Der anbietende Träger verfügt über langjährige Erfahrung in der Ausgestaltung und Durchführung geschlechterbezogener und interkultureller Bildungsmaßnahmen.

Nutzer können kommunale und freie Bildungsträger sein, insbesondere Träger von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Durchführende sollten über geeignetes männliches Personal verfügen und Erfahrung in der Durchführung geschlechtersensibler Bildungsmaßnahmen haben. Dauer mindestens 6 Monate.

Kontakte

baff e.V.

Chris Ludwig, Geschäftsführerin

Maxstraße 61a

67059 Ludwigshafen

Telefon 0621/62 33 35, Fax 0621/52 30 47

✉ baff-ev@gmx.de

baff e.V.



3.2 Weiterbildung für Akteure im lokalen Netzwerk

Zunächst stellt Qualifizierung im Sinne beruflicher Fort- und Weiterbildung sowie Sprachtraining für unsere Zielgruppen einen wesentlichen Zugangsweg zum Arbeitsmarkt dar. Qualifizierung ist darüber hinaus aber auch ein wichtiges Instrument zur Verbesserung des Integrationsprozesses in den Arbeitsmarkt, wenn es um die Akteure der Arbeitsmarktintegration und deren Zusammenarbeit geht.

Aus der Erfahrung vor Ort lässt sich die aktuelle Bedeutung der Qualifizierung bei den Fachkräften der Akteure (auf allen Ebenen der Organisationen) auf zwei Hauptursachen zurückführen: Das ist zum einen die Zusammenlegung der Sozialhilfe und der Arbeitsmarktpolitik auf kommunaler Ebene im Rahmen der sogenannten Hartz-IV-Reformen, zum anderen die weitreichende Neugestaltung der Migrationserstberatung und der Integrationskurse im Rahmen des neuen Zuwanderungsrechts. In beiden Fällen haben sich die Aufga-

benzuschnitte und die Anforderungen an die primär zuständigen Organisationen und deren Beschäftigte stark geändert. In beiden Fällen hat dies ebenfalls erhebliche Auswirkungen auf alle Institutionen, die mit ihnen zusammenarbeiten.

Im Falle der ARGEn und der Optierenden Kommunen sind beinahe über Nacht völlig neue Organisationseinheiten mit einem komplizierten Personalgefüge und ohne vorgegebene Struktur entstanden, die sofort einsatzbereit sein mussten. Für die Ausübung der gesetzlichen Aufgabe – a) ehemalige Fürsorgeleistungen der kommunalen Sozialpolitik mit Versicherungsleistungen der Arbeitsmarktpolitik in Bundeszuständigkeit in dem neuen Arbeitslosengeld II zusammenzuführen und b) den neu gebildeten Bedarfsgemeinschaften sowie Ratsuchenden gerecht zu werden – gab es keinerlei Vorerfahrungen. Für die Migrationsberatung hat das Zuwanderungsrecht einen neuen Rahmen geschaffen, der

direkte Schnittstellen mit der Arbeitsmarktintegration geschaffen hat. Der Sektor der Deutschsprachkurse schließlich wurde durch die eingeführten verbindlichen Integrationskurse ebenfalls neu geordnet.

Da diese Neustrukturierungen zeitlich relativ nah beieinander erfolgten, haben sie eine komplette Neuorganisation des gesamten Arbeitsfeldes notwendig gemacht, die noch keineswegs abgeschlossen ist. Dies eröffnet auch Chancen für neue, vernetzte Arbeitsbeziehungen. In dieser Situation fielen die Angebote für fachlichen Austausch und Fortbildung auf fruchtbaren Boden. Die Veranstaltungsreihe „SIMA Forum“ (3.2.1) ist ein Beispiel dafür, wie durch Qualifizierungsangebote zu aktuellen Themen (Sprache, Profiling, Case Management, Aufenthaltsrecht, ...), die für mehrere Akteure von Bedeutung sind, Netzwerkstrukturen herausgebildet werden konnten. Für viele Beratungsfachkräfte aus unterschiedlichen Bereichen hat

sich das Thema Arbeitswelt und Arbeitsmarkt neu in ihr Blickfeld geschoben und damit einen konkreten Qualifizierungsbedarf erzeugt, für den in Ludwigshafen ein erfolgreiches Qualifizierungsangebot entstand (3.2.2). Die gestiegene Aufmerksamkeit für Sprachkenntnisse erfordert Kompetenzen in der Beurteilung des Sprachstands und in der Entwicklung mündlicher Sprachkompetenzen, wofür in Mainz ein Konzept entwickelt und erfolgreich getestet wurde (3.3.3).

3.2.1 Veranstaltungsreihe SIMA Forum

❖ Vernetzung durch Qualifizierung

Veranstaltungsreihe als Basis für ein lokales Kompetenznetzwerk

SIMA Forum richtet sich an alle Akteure im Handlungsfeld Migration und Arbeitswelt wie Wohlfahrtsverbände, Arbeitsverwaltungen, kommunale Akteure, BAMF, Bildungsträger, Gemeinwesenprojekte, Migrationsdienste, Integrationskursträger und Migrantenorganisationen. SIMA Forum besteht aus einer kontinuierlichen Reihe von aktuellen Fortbildungsveranstaltungen, deren Themen aus dem Bedarf der AdressatInnen oder durch neue Entwicklungen in den Themenfeldern Migration, Integration und Arbeitsmarkt entstehen. Wesentlicher Effekt der Reihe ist es, durch die gezielte Ansprache und Teilnahme unterschiedlichster Akteure deren Begegnung und personenbezogene Vernetzung zu fördern.

Für eine Reihe der Akteure ist das Thema Arbeitsmarkt neu, so dass sich ein Bedarf an Fortbildung, Information und Qualifizierung in auftut. Gleichzeitig ist festzustellen, dass der Grad systematischer Vernetzung bislang eher den gewachsenen Zuständigkeiten und Verbindungen auf Trägerebene folgt. Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration braucht jedoch die Verbesserung von Schnittstellen, gemeinsame Aktivitäten und Abstimmungen der Zusammenarbeit, die nur durch Vernetzung zu erreichen ist. Mit der Veranstaltungsreihe gelingt es, den kollegialen Austausch sowie die Zusammenarbeit der Personen und Einrichtungen zu fördern. Darüber hinaus dient SIMA Forum der Verständigung über gemeinsame fachliche Standards und kann sich zu einer Plattform für ein lokales Kompetenznetzwerk entwickeln.

Strukturelemente von Planung und Umsetzung

Die Planung und Umsetzung der verschiedenen Veranstaltungen braucht

1. einen Überblick über die regionalen Einrichtungen und Akteure,
2. die Übersicht über bestehende Fortbildungsbedarfe der Akteure und über aktuelle Entwicklungen im Thema Migration und Arbeitsmarkt sowie
3. klassische Aspekte der Veranstaltungsorganisation (ReferentInnen, Räumlichkeiten etc.). Idealerweise ist die Veranstaltungsreihe ein Teilaspekt eines umfassenden Netzwerkmanagements, wodurch initiierte und wachsende Netzwerke begleitet und organisiert werden können.

Kooperationen und Rahmenbedingungen

Die Durchführung der Veranstaltungen braucht zeitliche und personelle Ressourcen zur Vorbereitung, geeignete Räume und entsprechende finanzielle Mittel zur Finanzierung von Honoraren, Technik etc. Grundsätzlich sind Kontakte und Zugänge zu regionalen Institutionen und Akteuren von Vorteil, auch um zu einzelnen Themen aus diesem Kreis Fachleute als ReferentInnen zu gewinnen (z.B. Ausländerrecht/Ausländerbehörde; SGB II und III/Arbeitsverwaltung). Durch die Beteiligung der regionalen Akteure wird der Netzwerkgedanke vorangetrieben und Kontakte der Akteure vor Ort gestärkt.

Transferfähigkeit in 15 Veranstaltungen erprobt

SIMA Forum kann als Veranstaltungsreihe auch in anderen Regionen umgesetzt werden. Transferfähig sind sowohl das Konzept als Ganzes als auch einzelne Veranstaltungskonzepte (Thema, Hintergrund, AdressatInnen etc.). In der Zeit vom 1.12.2005 bis 30.06.2007 konnten in rund 15 Veranstaltungen 550 Teilnehmende und MultiplikatorInnen u. a. mit folgenden Themen erreicht werden:

- Schlüsselkompetenz Sprache – Prozesse des Spracherwerbs und Instrumente zum Erkennen von Sprachkompetenzen in der Beratung
- Workshop Job Promotor
- SIMA Forum spezial – Infowoche für Migrationsdienste über Bildungsträger in Saarbrücken
- Austausch: Aufgaben der Arbeitsvermittlung und der Migrationsdienste
- Europäische Fachkonferenz Integrationsmanagement
- Vielfalt fördern – Diskriminierung vermeiden: Einführung in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Einführung in das arbeitsmarktbezogene Fallmanagement am Beispiel der Zielgruppe MigrantInnen“
- „Praxisorientierte Berufskunde“
- „Grenzenlos gründen: Existenzgründungsförderung für Menschen mit Migrationshintergrund“

Allgemeine Informationen

Das Produkt liegt in Papierform und digital vor.

Nutzer: Wohlfahrtsverbände, Migrantenorganisationen, Kommune/Land, ARGE/Agentur, Bildungsträger, BAMF etc..

Erforderliche Ressourcen: Personal und zeitliche Kapazitäten zur Veranstaltungsplanung, Räumlichkeiten, finanzielle Mittel zur Veranstaltungsdurchführung



FITT gGmbH

Saarbrücker Initiative
Migration und Arbeitswelt – SIMA
Wolfgang Vogt
Goebenstr. 40
66117 Saarbrücken
Telefon 0681/5 86 76 60

✦✦✦ wvogt@simainbez.de



3.2.2 Erweiterung der Beratungskompetenz

❖ Arbeitsweltbezogene Fortbildung für Beratende im (psycho)sozialen Hilfesystem

Arbeitsmarktbezogene Kompetenzerweiterung für (Sozial-)Beratungsstellen

Häufig sind MigrantInnen im ALG-II-Bezug multiplen Problemlagen und einem verstärkten Druck zur Arbeitsaufnahme ausgesetzt. In der Regel suchen sie nicht für verschiedene Themenfelder verschiedene Beratungsstellen auf, sondern erwarten bzw. hoffen, bei einer (Sozial-) Beratungsstelle alle notwendigen Informationen zur Verbesserung ihrer Situation zu erhalten.



Ziel der Fortbildung ist der Erwerb von Beratungskompetenz bei MitarbeiterInnen von (Sozial-) Beratungsstellen. Auch wenn eine Beratungsstelle wegen aufenthaltsrechtlicher Fragen oder (psycho-) sozialer Notlagen aufgesucht wird, bildet oft die Arbeitslosigkeit den Handlungshintergrund der (familiären) Situation. Die BeraterInnen haben mehrheitlich in ihrer Ausbildung keine Kenntnisse über Fragen und Themen der Arbeitsmarkt-

integration erlangt. Weiterhin ist ein vernetztes Arbeiten mit Arbeitsmarktakteuren häufig noch einzelfallbezogen und nicht strukturiert.

Die Fortbildung ist insbesondere geeignet für Fachkräfte, die schon seit mindestens 5 Jahren in der (MigrantInnen-) Beratung tätig sind. Sie steht allen BeraterInnen offen, die arbeitslose KundInnen mit Migrationshintergrund haben.

Die BeraterInnen werden mit den Grundlagen des in der ARGE angewandten Case Managements vertraut gemacht und erhalten Handlungsoptionen zur kooperativen Zusammenarbeit mit dem Fallmanagement der Arbeitsverwaltung. Sie lernen an Hand eines strukturierten berufsbezogenen Beratungsprozesses und dessen Dokumentationsanforderungen die Besonderheiten eines migrationssensiblen Beratungskonzeptes kennen und üben dieses für ihr eigenes berufliches Tätigkeitsfeld.

Die Praxisbezogenheit und die Zielgruppenorientiertheit des Fortbildungskonzeptes ermöglicht den Teilnehmenden eine rasche Anwendung in ihrem Arbeitsbereich. Die eigene Praxis, die in die Fortbildung einfließt, bestimmt die Qualität der Transfermöglichkeiten. Anschauliches, gut strukturiertes Informationsmaterial zum Beratungsprozess sichert die Nachhaltigkeit des erworbenen Wissens.

Fortbildungsstruktur und -inhalte

Die Fortbildung ist wahlweise auf ein oder zwei Tage angelegt, wobei bei dem zweitägigen Angebot die vertiefenden Transferanteile erweitert sind.

Gearbeitet wird mit einem Methodenmix von:

- Impulseinheiten zu Fach-/Sachkompetenz, Sachwissen zu Methoden der geschlechter- und kultursensiblen Beratung
- Schulung der Methodenkompetenz mit praxisnahen und kultursensiblen Trainingseinheiten
- Unterstützung der personalen Kompetenz mit reflexiven Einheiten
- Förderung teamorientierter Strategien

Die Teilnehmenden werden über Ausschreibungen bzw. Einladungen erreicht. Hierbei kann die Initiative offen vom durchführenden Bildungsträgers ausgehen oder von Seiten eines Auftraggebers, dem die Trägerschaft einer Beratungsstelle obliegt.

Die TeilnehmerInnen werden angeregt, ihre eigene Arbeitspraxis in die Fortbildung einzubringen und unter kollegialer Beratung fortzuentwickeln. Weiterhin wird ihre Kooperationsfähigkeit durch die Erarbeitung von eigenen regionalen Handlungsoptionen gestärkt.

Die TeilnehmerInnen erhalten ein trägereigenes Zertifikat.

Transferfähigkeit

Das Produkt ist in seinem kultursensiblen Arbeitsansatz modifikationsfähig für weitere Bereiche im (psycho-) sozialen Hilfesystem wie z.B. Elternberatung, Beratung Jugendlicher im Übergang Schule–Beruf, Suchtberatung, Suchtnachsorge (hier wurde das Konzept bereits erfolgreich erprobt).

Allgemeine Informationen

Für die Fortbildung gibt es ein Handout mit allen für einen Beratungsprozess zur beruflichen Orientierung notwendigen Formblättern.

Die Fortbildung sollte extern stattfinden, um den TeilnehmerInnen Abstand zur Alltagsroutine zu ermöglichen.

Kontakt

baff e.V.

Chris Ludwig, Geschäftsführerin
Maxstraße 61a
67059 Ludwigshafen
Telefon 0621/62 33 35, Fax 0621/52 30 47

❖ baff-ev@gmx.de

baff e.V.

3.2.3 Fortbildung für Beratende zur Sprachniveaueinschätzung

❖ Workshop zur Einschätzung der mündlichen Kompetenzen (Sprechen und Hörverstehen) im Beratungsgespräch

Mehrdimensionalität von Spracherwerb und Testverfahren

Der Workshop wendet sich an Beratende ohne Unterrichtserfahrung und fachspezifisches Wissen in Deutsch als Fremdsprache/Deutsch als Zweitsprache. Er zielt darauf ab,

1. die Defizitorientierung beim Einschätzen mündlicher Sprachkompetenzen zugunsten einer Wahrnehmung kommunikativer Kompetenzen zu überwinden und
2. subjektive Beurteilungen bzw. Beurteilungsmaßstäbe durch objektive Beurteilungsverfahren zu ersetzen.

So werden während des Workshops das Instrument des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER) sowie die Prüfungsanforderungen und Bewertungskriterien der Prüfung „Zertifikat Deutsch“ vorgestellt, um die realen Erwartungen an die kommunikativen und sprachlichen Kompetenzen der MigrantInnen nach ihrem Abschluss eines Integrationskurses (Grundstufe) kennen zu lernen. Darüber hinaus führt das Bewusstmachen von unterschiedlichen Arten des Spracherwerbs – gelenkter Erwerb/ungelenkter Erwerb – zu einer sensibilisierten und problematisierenden Sicht auf vorhandene Testverfahren für die Sprachstandsfeststellung (Testverfahren, die durchweg nur für den gelenkten Spracherwerb entwickelt wurden).

Mit dem Workshop werden die teilnehmenden BeraterInnen mit dem GER zu einer objektiven Sprachstandsfeststellung/Beurteilung geschult, sie lernen das „Zertifikat Deutsch“ als Abschlussprüfung von Integrationskursen kennen und werden für fehlende zielgruppengerechte Verfahren zur Sprachstandserhebung sensibilisiert.

Vielfältige Methoden für den Sprachunterricht

Mit vielfältigen Inhalten und Methoden werden im Workshop ganz unterschiedliche Ziele erreicht.

Die Vorstellung der Kannbeschreibungen in der Globalskala des GER hilft eine erste Einschätzung der mündlichen Sprachkompetenz während des Beratungsgesprächs vorzunehmen. Die Orientierung am Instrument der Globalskala dient dazu, die rein subjektive Einschätzung („... macht aber viele Grammatikfehler“, „... hat doch jetzt den Deutschkurs absolviert und kann immer noch kein richtiges Deutsch.“) zu überwinden und objektive Verfahren anzuwenden.

In einer aktiven Übung lernen die Teilnehmenden Methoden des handlungsorientierten Sprachunterrichts kennen: Sie werden dazu aufgefordert, bunt gemischte Kärtchen, die die Deskriptionen der verschiedenen Sprachniveaus enthalten, in die Reihenfolge der Globalskala zu bringen. Die Einordnung wird anhand von Hörbeispielen kontrolliert, wobei durch die Hörbeispiele zugleich die Wahrnehmungs- und Urteilsfähigkeit der Teilnehmenden trainiert wird.

Ein Überblick über die Prüfung „Zertifikat Deutsch“ mit ihren unterschiedlichen Anforderungen, Prüfungsteilen und Bewertungskriterien auf den verschiedenen Sprachniveaus A 1 bis C 2 ermöglicht eine Einordnung innerhalb des Gesamtspektrums der im GER vorgegebenen Sprachniveaus, hilft realitätsnahe Erwartungsrahmen abzustecken und überzogene Erwartungen zu relativieren. Gleichzeitig findet damit eine Sensibilisierung für das Hauptkriterium der mündlichen Sprachkompetenz statt: Die Fähigkeit, ein Gespräch aufrecht zu erhalten und sich in ganz bestimmten Themenkreisen verständlich zu machen (sprechen und verstehen).

Ein Video mit Beispielen zu den unterschiedlichen Niveaus aus der mündlichen Zertifikatsprüfung trainiert die Unterscheidungsfähigkeit der teilnehmenden BeraterInnen.

Ebenso findet während des Workshops eine kurze Einführung in die unterschiedlichen Arten des Spracherwerbs statt – Deutsch als Fremdsprache (DaF, gelenkter Spracherwerb) und Deutsch als Zweitsprache (DaZ, ungelenkter Spracherwerb). Dieser Fachinput sensibilisiert anschaulich für die Problematik des Einsatzes von vorhandenen Tests für AnwenderInnen von DaZ, die doch einen großen Teil der Zielgruppe darstellen, die die deutsche Sprache lernen.

Rahmenbedingungen

Für die Durchführung hat sich eine Teilnehmendenzahl von etwa 15 Personen als günstig erwiesen; zu große Teilnehmendengruppen in zu großen Räumlichkeiten (Hörsaalcharakter) stehen dem angestrebten Workshopcharakter entgegen.

Anwendungserfahrung und Transfer

Mit dem Workshop gelingt es, BeraterInnen für die kommunikativen Leistungen zu sensibilisieren, subjektive Beurteilungsmaßstäbe und die Defizitorientierung in der Sprachstandsfeststellung zu verlassen. Die Fortbildung wurde zwei Mal erfolgreich durchgeführt und erprobt: Einmal für MitarbeiterInnen der Entwicklungspartnerschaft InBeZ Rhein-Saar-Elbe, zum anderen für Akteure in Saarbrücken im Rahmen einer Veranstaltung der Saarbrücker Initiative Migration und Arbeitswelt.

Die Durchführung bedarf einer erfahrenen DaZ-Lehrkraft. Eine Checkliste für die BeraterInnen, die sich an der Globalskala des GER zu den Anforderungen Sprechen und Hörverstehen orientiert, hilft im Beratungsgespräch, ein erstes Kompetenzprofil zu erstellen.

Allgemeine Informationen

Zu dem Produkt gehören ein Foliensatz und Arbeitsblätter (digital und in Papierform vorliegend), Hörbeispiele auf CD aus M. Glabionat u.a.: Profile Deutsch, das Prüfungsvideo Zertifikat Deutsch Modelltest 1 (wbt).

NutzerInnen des Produkts sind Beratende ohne Grundwissen zu DaF/DaZ.

Erforderliche Ressourcen sind Fachkompetenz des/der Durchführenden, ein Unterrichtsraum, Tageslichtprojektor oder Laptop und Beamer, Abspielmöglichkeiten für CD und Video.

Kontakt

SPAZ gGmbH

Maßnahmenoptimierung /SPAZ gGmbH
Hannelore Hradil
Leibnizstr. 20, 55118 Mainz
Telefon 06131/97 16 -312

✉ hannelore.hradil@spaz.de





3.3 Qualitätssicherung

Analysen haben gezeigt, dass bisherige Qualifizierungsmaßnahmen oftmals nicht auf die Zielgruppe (Herkunft, Alter, Geschlecht, Beruf etc.) und deren konkreten Bedarf eingehen und regionale Verhältnisse (Personengruppe, Berufsfelder etc.) nicht berücksichtigen.

Darüber hinaus werden Qualifizierungsmaßnahmen speziell für MigrantInnen seltener berufsspezifisch konzipiert. Es existieren keine allgemeinverbindlichen Qualitätsstandards, die eine erfolgreiche Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen sichern.

Eine berufs- und arbeitsmarktbezogene Sprachförderung findet in den meisten Sprachangeboten kaum Berücksichtigung.

Systematische Aktivitäten und Prozesse der Qualitätssicherung ermöglichen es, (auch regionale) Bedarfe der Zielgruppe und der Unternehmen zu erfassen, entsprechende Qualifizierungsangebote zu planen, Erfolge zu prüfen und somit langfristig die Qualität und den Integrationserfolg von Maßnahmen der beruflichen und sprachlichen Qualifizierung zu erhöhen.

Die Entwicklungspartnerschaft InBeZ konnte während ihrer Projektlaufzeit aufgrund ihrer aktiven Teilnahme in entsprechenden Expertennetzwerken, der Arbeit mit den regionalen Akteuren in diesem Handlungsfeld und themenspezifischer Analysen sowohl Instrumente zur Evaluation und Qualitätssicherung als auch Qualitätsstandards für Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung entwickeln.



Aus dem Rhein-Hunsrück-Kreis liegt ein Instrument zur Evaluation von Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration (3.3.1) vor, das über einen weiten Bereich von Maßnahmetypen eingesetzt werden kann. Für Qualifizierungsmaßnahmen der ARGE geeignet sind die Qualitätsanforderung und das daraus entwickelte Monitoringinstrument (3.3.2) aus Saarbrücken. Im Rhein-Hunsrück-Kreis wurde ein Instrument zur Optimierung von Arbeitsgelegenheiten entwickelt (3.3.3).

Beispiele für Maßnahmen, die sich an den hier dargestellten Qualitätsanforderungen ausrichten, finden sich in den vorausgegangenen Kapiteln 3.1 und 3.2.



3.3.1 Evaluation von Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration

❖ Auswertung für eine migrationsspezifische Weiterentwicklung

Verbesserung vorhandener Angebote

Erfahrungen zeigen, dass Maßnahmen zur Qualifizierung oft nicht auf die Bedürfnisse von arbeitsuchenden Menschen mit Migrationshintergrund ausgerichtet sind. Das Instrument bietet die Möglichkeit, bestehende Angebote zu optimieren und diese auf die Bedarfe der Zielgruppe anzupassen. Ziel ist die Auswertung laufender oder abgeschlossener Sprach-/Integrationskurse, Qualifizierungsmaßnahmen und/oder Arbeitsgelegenheiten aus TeilnehmerInnen- und DozentInnen-sicht, um Rückmeldungen in Form von Empfehlungen an die jeweiligen Träger zu erteilen. Als Produkt ergeben sich konkrete Rückmeldungen in Bezug auf die Optimierung und konzeptionelle Weiterentwicklung der Angebote. Somit kann eine Passgenauigkeit für künftige Sprach-/Integrationskurse, Qualifizierungsmaßnahmen und/oder Arbeitsgelegenheiten erreicht werden.

Zielgruppen des Moduls sind in erster Linie die Arbeitsverwaltung, Bildungsträger und Träger von Arbeitsgelegenheiten. Für DozentInnen bietet die Evaluation eine Möglichkeit, den eigenen Unterricht zu reflektieren. Die bisher durchgeführten Auswertungen haben Verbesserungsbedarfe bestehender Angebote aus der Sicht der arbeitsuchenden Menschen mit Migrationshintergrund in den Blick genommen. Eine Ausweitung des Personenkreises ist möglich (Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen wie z.B. Sucht, Krankheit oder Behinderung).

Bewertung durch Betroffene

Die Erfassung der relevanten Daten und Informationen zur Auswertung von Sprach-/Integrationskursen, Qualifizierungsangeboten und Arbeitsgelegenheiten kann in zwei unterschiedlichen Formen erfolgen:

- In Kombination mit weiteren Modulen des „Profilbaukastens“ (Kap. 2.2.8): Stellt sich bei der Durchführung der Module 1 (Stammdaten und Lebenslauf) und 2 (Ressourcen und Hemmnisse) heraus, dass der Kunde bzw. die Kundin Sprach-/Integrationskurse, Qualifizierungsmaßnahmen und/oder Arbeitsgelegenheiten absolviert hat, können diese gesondert im Rahmen eines Einzelinterviews (Fragebogen in Papierform, DIN A 4) ausgewertet werden. Die Befragung wird von den BeraterInnen des Informations- und Beratungszentrums mit den Teilnehmenden durchgeführt bzw. die KundInnen können die Fragebögen bei ausreichendem Sprachniveau selbst ausfüllen (Dauer: ca. 1-2 Stunden). Die Befragung und Auswertung erfolgt anonym. Die Ergebnisse der Einzelinterviews werden in regelmäßigen Zeitabständen zusammengefasst und ausgewertet. Die Rückmeldung an die Auftraggeber mit Empfehlungen und Veränderungsbedarfen erfolgt in einer Power-Point-Präsentation (Kurzfassung) und einem Worddokument (Langfassung).
- Datenerhebung im Rahmen von Gruppenveranstaltungen: Hier erteilen die Auftraggeber dem Informations- und Beratungszentrum den Auftrag, laufende Angebote auszuwerten. Die BeraterInnen führen in diesem Fall vor Ort Gruppenveranstaltungen mit den Kursteilnehmenden durch (Dauer ca. 2,5-3 Stunden). Im Rahmen der Veranstaltung werden die Teilnehmenden über die Zielsetzungen und den Ablauf der Evaluation informiert. Alle erhalten einen

Fragebogen, den sie alleine ausfüllen. Die BeraterInnen des Informations- und Beratungszentrums sind während dieser Phase anwesend, um für Rückfragen und Erläuterungen zur Verfügung zu stehen. Ergänzt werden die Einschätzungen der Teilnehmenden durch die Sicht der DozentInnen, die im Rahmen von Einzelinterviews durch die BeraterInnen befragt werden (Dauer: jeweils ca. 30 Minuten). Die Erfassung der Daten erfolgt anonym. Nach der Datenerhebung werden die Fragebögen ausgewertet und die Ergebnisse in Form einer Power-Point-Präsentation (Kurzfassung) und einem Worddokument (Langfassung) an die Auftraggeber rückgemeldet (Dauer des Auswertungsprozesses: max. 3-4 Wochen).

Die Fragebögen des Moduls beschäftigen sich mit der Organisation der jeweiligen Maßnahme, mit der Bewertung des Erfolgs, den Lernfortschritten, den Sprachverbesserungen und Veränderungsvorschlägen aus Teilnehmenden- und Dozentensicht. Bei der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen und Arbeitsgelegenheiten wird auch die Berücksichtigung beruflicher Vorerfahrungen abgefragt, um Hinweise für eine Passgenauigkeit zu erhalten.

Technische und personelle Voraussetzungen

Die Umsetzung des Produkts erfordert folgende Rahmenbedingungen:

- **Infrastruktur:** Die Bereitstellung eines geeigneten Beratungsraums zur Durchführung der Interviews mit den Teilnehmenden (bei der Anwendung des Moduls im Rahmen von Einzelgesprächen bzw. in Kombination mit dem „Profilbaukasten“ 2.2.8) und eines Unterrichtsraums (bei der Anwendung im Rahmen von Gruppenveranstaltungen).
- **Technische Voraussetzungen:** Die Nutzung eines PCs/Laptops und eines Druckers zur Analyse und Auswertung der Daten und Informationen.
- **Anforderungen an die Fachkraft:**
Methodische Kompetenzen: Fähigkeit, mit Gruppen zu arbeiten, Gesprächsführungskompetenz in Bezug auf Einzelinterviews, analytische Fähigkeiten zur Auswertung der Ergebnisse.

Soziale und persönliche Kompetenzen: Offenheit, Reflexionsfähigkeit, interkulturelle Kompetenz in Bezug auf die Auseinandersetzung mit der Lebenswelt der Zielgruppe, Fähigkeit zum vernetzten Denken.

Interessant für Sie?

Das Modul nimmt insbesondere die Erfahrungen von Menschen mit Migrationshintergrund mit Sprach-/Integrationskursen, Qualifizierungsmaßnahmen und Arbeitsgelegenheiten in das Blickfeld. Aus der Teilnehmenden- und DozentInnenperspektive erhalten die Auftraggeber konkrete Hinweise zur Optimierung und konzeptionellen Verbesserung ihrer Angebote. Das Modul macht darauf aufmerksam, dass bei der Auswahl von TeilnehmerInnen für Maßnahmen und sonstige Angebote gerade die Bedürfnisse besonderer Zielgruppen berücksichtigt und konzeptionell umgesetzt werden müssen, um einen positiven Lerneffekt zu erzielen. Letztendlich leisten die Ergebnisse einen Beitrag zur Qualitätssicherung von bestehenden Angeboten, da die Empfehlungen darauf ausgerichtet sind, Konzepte und Strategien zur beruflichen Qualifizierung und Eingliederung zu optimieren.

Das Produkt ist so universell und flexibel konzipiert, dass es in anderen Kontexten und für andere Zielgruppen genutzt werden kann.

Kontakt

Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück

Informations- und Beratungszentrum
Rhein-Hunsrück
Ulrike Weikusat, Sozialplanung
Ludwigstraße 3 – 5
55469 Simmern
Telefon 06761/82-447

- ulrike.weikusat@rheinhunsrueck.de

KREISVERWALTUNG RHEIN-HUNSRÜCK

3.3.2 Maßnahmenmonitoring

❖ *Berichterstattung und Qualitätsstandards im Handlungsfeld „Qualifizierungsangebote für MigrantInnen“*

Weiterbildung auf dem neuesten Stand

In der Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von arbeitsuchenden MigrantInnen spielt der Bereich der Weiterbildung und Qualifizierung eine zentrale Rolle. Die Bereitstellung eines arbeitsmarktnahen und bedarfsgerechten Qualifizierungsangebots für MigrantInnen setzt kontinuierliche Bestandsanalysen (Angebote, Rahmenbedingungen, regionale Entwicklungen etc.), regelmäßige Bedarfserfassungen (des Arbeitsmarktes, der Zielgruppe etc.) und die Einhaltung von der Zielgruppe gerecht werdenden Qualitätskriterien voraus. Mit dem Monitoringinstrument können diese Elemente beleuchtet und bearbeitet werden.

Das Maßnahmenmonitoring bietet 1) Qualitätsstandards für Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote, die sich speziell an MigrantInnen richten und sowohl den ARGEen als auch Bildungsträgern als Orientierung in der Konzipierung und Einschätzung von Maßnahmen dienen sollen. Es ermöglicht weiter 2) in Anlehnung an die Qualitätsstandards nach definierten Fragestellungen und Kriterien einen systematischen Überblick über bestehende Qualifizierungsangebote zu erhalten. Mit der Verdichtung der Qualitätsstandards, der Fragestellungen und Analyse Kriterien liegt so 3) ein Monitoringinstrument vor, das zur regelmäßigen Berichterstattung eingesetzt werden kann. Das Maßnahmenmonitoring kann von ARGEen und Bildungsträgern genutzt werden sowie von weiteren Dritten, die mit der Aufgabe der Berichterstattung betraut sind.

Bei dem Monitoring handelt es sich um die Entwicklung eines neuen Produktes, nämlich eines Monitoringinstruments inklusive Qualitätsstandards. Es ermöglicht eine kontinuierliche und standardisierte Berichterstattung über den IST-Stand und den eruierten Bedarf der Zielgruppe sowie der in diesem Arbeitsbereich professionell Tätigen. Hieraus werden eindeutige Hinweise für eine bedarfsgerechte Maßnahmenplanung und -durchführung gewonnen.

Qualität begleitend verbessern

Das Dokumentationspaket zum Maßnahmenmonitoring setzt sich aus mehreren Elementen zusammen.

1. Katalog von Qualitätskriterien
2. Bericht zur Basiserhebung mit methodischem Instrumentarium, Vorgehen und Ergebnissen über 2.1) Systematische Dokumentenanalyse von Informationsmaterial sowie 2.2) Interviews mit Maßnahmenverantwortlichen und TeilnehmerInnen ausgewählter Maßnahmen
3. Ergebnisse und Schlussfolgerungen: Zusammenführung und Bewertung der Erkenntnisse auf der Grundlage von Diskussionen mit den beteiligten Bildungsträger und der ARGE Saarbrücken
4. Entwurf für ein Monitoringinstrument
5. Kooperationen und Ressourcen (personell und räumlich)

Das Monitoringinstrument braucht Zugänge zu den Bildungsträgern (Angebote, Mitarbeitende und Teilnehmende) und deren Bereitschaft zur Mitarbeit sowie entsprechende zeitliche, personelle und fachliche Ressourcen, um das Monitoring durchzuführen. Darüber hinaus muss eine Akzeptanz und Beachtung sowohl der Ergebnisse und Schlussfolgerungen gerade durch die ARGE als auch der Qualitätsstandards durch die Bildungsträger und die ARGE gegeben sein.

Transferfähigkeit

Das Maßnahmenmonitoring ist mit allen Schritten und Elementen (Qualitätsstandards, Interviewleitfaden, Analyse Kriterien etc.) in schriftlicher Form beziehbar, so dass eine Nutzung in anderen Regionen und Kontexten möglich ist. In die Zukunft projiziert könnte ein funktionierendes Maßnahmenmonitoring auch auf weitere Maßnahmetypen ausgeweitet werden und eine weiterreichende Informationsquelle für die Qualitätsentwicklung werden. Möglicherweise könnte damit auch die nach AZWV (Verbindliche Qualitätsanforderungen an Qualifizierungsmaßnahmen und -träger auf der Basis des SGB III) durchzuführende regionale Arbeitsmarktkonferenz als Werkzeug der Qualitätsentwicklung inhaltlich geschärft werden.

Allgemeine Informationen

Das Produkt liegt in digitaler Form vor.
NutzerInnen: ARGE, Bildungsträger
Fachliche, personelle und zeitliche Ressourcen

Kontakt

Diakonisches Werk an der Saar gGmbH

Abteilung Offene Soziale Arbeit
Rembrandtstr. 17-19
66540 Neunkirchen
Tel. 06821/956-204

osa@dwsaar.de



3.3.3 Qualitätsstandards und Checkliste zu Arbeitsgelegenheiten für Migrantinnen und Migranten

❖ Instrument zur passgenauen Vermittlung und Begleitung von Migrantinnen und Migranten in Arbeitsgelegenheiten

Die Zielrichtung

Arbeitsgelegenheiten sind oft nicht auf die Bedürfnisse von arbeitsuchenden Menschen mit Migrationshintergrund ausgerichtet. Das Instrument bietet die Möglichkeit bestehende Angebote zu optimieren und diese auf die Bedarfe der Zielgruppe anzupassen. Ziel der Qualitätsstandards ist die Verbesserung der Passgenauigkeit, Durchführung und Effizienz von Arbeitsgelegenheiten für MigrantInnen. Die Standards werden ergänzt um eine Checkliste, die dazu dient, die Qualitätskriterien vor, während und nach der Arbeitsgelegenheit zu überprüfen.

Zielgruppen des Produkts sind in erster Linie die persönlichen AnsprechpartnerInnen/ArbeitsvermittlerInnen bzw. FallmanagerInnen der ARGE. Diese stehen in direktem Kontakt mit den Trägern der Arbeitsgelegenheiten und mit den TeilnehmerInnen, über die sie durch das Instrument wichtige Informationen für die weitere Arbeitsmarktintegration erhalten. Die Checkliste entspricht den Ansprüchen einer nutzerfreundlichen Handhabung, weil sie leicht in den Arbeitsalltag der Fachkräfte der ARGE zu integrieren ist. Der Check ist durch die Einteilung in Intervalle – vor der Arbeitsgelegenheit, während der Arbeitsgelegenheit, nach der Arbeitsgelegenheit – zeitlich strukturiert. Für das Controlling kann die zuständige persönliche Ansprechpartnerin/Arbeitsvermittlerin bzw. Fallmanagerin mit der Erfüllung der Qualitätsstandards die ordnungsgemäße Durchführung und Effizienz der Arbeitsgelegenheit nachprüfen. Darüber hinaus bietet das Instrument auch den Trägern der Arbeitsgelegenheiten wichtige Informationen für die weitere Planung und Optimierung ihrer Maßnahmen.

Der bisher in der ARGE Rhein-Hunsrück erprobte Einsatz der Qualitätsstandards und der Checkliste wurde von den Mitarbeitenden der ARGE Rhein-Hunsrück im Rahmen einer Befragung durch ein externes Evaluationsinstitut positiv bewertet.

Elemente der Checkliste

Die Qualitätsstandards wurden aus den Rückmeldungen der Teilnehmenden innerhalb der Beratungsarbeit des Informations- und Beratungszentrums entwickelt. Diese Kriterien beziehen sich vornehmlich auf die Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund. Denkbar ist allerdings auch eine Erweiterung der Zielgruppen, die eine Arbeitsgelegenheit absolvieren.

Die Checkliste für die persönlichen AnsprechpartnerInnen/ArbeitsvermittlerInnen bzw. FallmanagerInnen bezieht sich auf die Überprüfung von Prozessen und Aktivitäten, die durch ARGE, Träger der Arbeitsgelegenheit, Einsatzstelle, die Teilnehmenden selbst und weitere Trägern (z.B. Informations- und Beratungszentrum) im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit eingeleitet werden. Als Qualitätsstandards können in Kurzfassung folgende Aspekte genannt werden:

- **Vor der Arbeitsgelegenheit:**
 - Theoretische und praktische Kompetenzfeststellung (Selbst- und Fremdeinschätzung in Bezug auf berufliche und soziale Kompetenzen sowie Teilnahme an der Profilwerkstatt 2.2.9)
 - Festlegung der fachlichen/beruflichen Einsatzgebiete und Zielsetzungen im Rahmen der Arbeitsgelegenheit mit den Teilnehmenden

• **Während der Arbeits Gelegenheit:**

- Festlegung der fachlichen/beruflichen Schwerpunkte der Teilnehmenden
- Fortlaufende Überprüfung der Zielsetzungen
- Deutschvermittlung und Festigung der deutschen Sprache mit Hilfe von Trägerkooperationen
- Bewerbertraining durch den Träger
- Dokumentation der Arbeitsinhalte durch die Einsatzstelle in Abstimmung mit dem Träger und durch die Teilnehmenden (Berichtsheft)
- Tätigkeits- oder einsatzfeldbezogene Qualifizierung (z.B. Gedächtnis- und Motoriktraining in der Altenhilfe)

• **Nach der Arbeits Gelegenheit:**

- Schlussbilanzgespräch zur Reflexion der Arbeits Gelegenheit mit den Teilnehmenden, den Fachkräften der Einsatzstelle und des Trägers. Der/die persönliche Ansprechpartner bzw. Ansprechpartnerin/Arbeitsvermittler bzw. Arbeitsvermittlerin /Fallmanager bzw. Fallmanagerin erhält ein Protokoll der Schlussbilanz mit weiteren Empfehlungen zur Arbeitsmarktintegration.
- Zeugnis für die Bewerbungsunterlagen der Teilnehmenden
- Evaluation durch die Teilnehmenden
- Vermittlung in eine Qualifizierungsmaßnahme bzw. Durchführung eines Bewerbungsverfahrens.

Die Überprüfung der Aktivitäten und Prozesse im Rahmen der Checkliste kann die Leistungen des Informations- und Beratungszentrums Rhein-Hunsrück beinhalten (z.B. Profiling, Kompetenzfeststellung und Beratung in Verbindung mit dem „Profilbaukasten“ 2.2.8).

Die Qualitätsstandards und die Checkliste können unabhängig von den weiteren Produkten des Informations- und Beratungszentrums Rhein-Hunsrück angewandt werden.

Beitrag zur Qualitätssicherung und Transferfähigkeit

Das Produkt nimmt insbesondere die Erfahrungen von MigrantInnen mit Arbeits Gelegenheiten in das Blickfeld und konkretisiert davon ausgehend Qualitätsstandards und eine Checkliste zur Überprüfung der Aktivitäten und Prozesse im Rahmen des Einsatzes in einer Arbeits Gelegenheit. Das Produkt macht darauf aufmerksam, dass bei der Auswahl von TeilnehmerInnen für Arbeits Gelegenheiten auch die Bedürfnisse besonderer Zielgruppen berücksichtigt und konzeptionell umgesetzt werden müssen, um einen positiven Lerneffekt zu erzielen. Letztendlich leisten die Ergebnisse einen Beitrag zur Qualitätssicherung von bestehenden Angeboten, da die Qualitätsstandards darauf ausgerichtet sind, die Effizienz und Passgenauigkeit von Arbeits Gelegenheiten zu steigern.

Das Produkt ist so universell konzipiert, dass es in anderen Kontexten und für andere Zielgruppen genutzt werden kann. Zum Transfer liegen Qualitätsstandards und Checkliste in Papierversion und als Worddatei vor.

Kontakt

Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück

Informations- und Beratungszentrum
Rhein-Hunsrück
Ulrike Weikusat, Sozialplanung
Ludwigstraße 3 - 5
55469 Simmern
Telefon 06761/82-447
















✦✦✦ ulrike.weikusat@rheinhunsrueck.de

KREISVERWALTUNG RHEIN-HUNS RÜCK



Mitgliederverzeichnis der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft InBeZ Rhein-Saar-Elbe



Region	Institution	
überregional	ism – Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. Augustinerstraße 64-66 55116 Mainz	
Mainz	AGARP – Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte in Rheinland-Pfalz Frauenlobstrasse 15-19 55118 Mainz	
	SPAZ – Mainzer Gesellschaft für berufsbezogene Bildung und Beschäftigung gGmbH Wilhelm-Quetsch-Str. 1 55128 Mainz	
	AMA – ArbeitsMarktAgentur Mainz GbR Leibnizstrasse 20 55118 Mainz	
	CJD Mainz im Christlichen Jugenddorfwerk Deutschlands e.V. Leibnizstrasse 20 55118 Mainz	
Ludwigshafen	baff e.V. Verein für Bildung, Ausbildung, Förderung und Frauenprojekte Maxstrasse 61a 67059 Ludwigshafen	
	CJD Ludwigshafen im Christlichen Jugenddorfwerk Deutschlands e.V. Ludwigsstrasse 44 67059 Ludwigshafen	
Saarbrücken	FITT gGmbH – Institut der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes Goebenstrasse 40, 66117 Saarbrücken	 
	Diakonisches Werk an der Saar gGmbH BürgerInnenZentrum Brebach Saarbrücker Strasse 62, 66130 Saarbrücken Team ARGE, Hafenstr. 18, 66111 Saarbrücken	 
	Landeshauptstadt Saarbrücken Zuwanderungs- und Integrationsbüro (ZIB) Großherzog-Friedrich-Strasse 1, 66111 Saarbrücken Amt für soziale Angelegenheiten, 66104 Saarbrücken	 
Rhein-Hunsrück	Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück Ludwigstrasse 3-5 55469 Simmern	
Sachsen	Dresdner Exis Europa e.V. Ammonstrasse 35, 01067 Dresden Standort Zwickau: Heinrich-Heine-Strasse 1, 08058 Zwickau Standort Leipzig: Melscher Str. 1, 04299 Leipzig	

Facharbeitskreise im Netzwerk IQ – Integration durch Qualifizierung



InBeZ Rhein-Saar-Elbe ist eine von sechs Entwicklungspartnerschaften im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ – kurz IQ. Es entwickelt deutschlandweit neue Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen, AussiedlerInnen und anerkannten Flüchtlingen.

Das Koordinierungsprojekt „Integration durch Qualifizierung“ (KP IQ) bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) bündelt die Arbeit der einzelnen Entwicklungspartnerschaften und koordiniert gemeinsam mit den entsprechend verantwortlichen EPen die folgenden sechs Facharbeitskreise:

Facharbeitskreise im IQ-Netzwerk	Verantwortliche Entwicklungspartnerschaft im Netzwerk IQ	Verantwortlich im Koordinierungsprojekt (KP IQ)
Facharbeitskreis Existenzgründung von Migrantinnen und Migranten	InBeZ-Rhein-Saar Elbe – www.inbez.de	Adele Morreale, KP IQ, Düsseldorf amorreale@zwh.de
Facharbeitskreis berufliche Beratung	Kumulus Plus – www.kumulus-plus.de	
Facharbeitskreis Kompetenzfeststellungsverfahren und Profiling	MigraNet – www.migranet.org	
Facharbeitskreis Fort- und Weiterbildung; Nachqualifizierung	IntegraNet – www.integra-net.org	Andreas Städter, KP IQ, Düsseldorf astaedter@zwh.de
Facharbeitskreis Interkulturelle Öffnung	Pro Qualifizierung – www.pro-qualifizierung.de	
Facharbeitskreis berufsbezogenes Deutsch	NOBI – www.ep-nobi.de	

❖ *Weitere Informationen auch unter www.intqua.de*

InBeZ wird koordiniert vom ism – Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.



InBeZ ist aktiver Partner im bundesweiten Netzwerk IQ – Integration durch Qualifizierung: www.intqua.de

InBeZ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds.

